

Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761114677800>

CA1
CS25
- A55

Government
Publications 82

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD



THIRTY-SECOND ANNUAL REPORT

1998-1999

**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**THIRTY-SECOND
ANNUAL
REPORT**

1998-1999

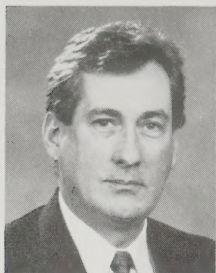
OFFICE OF THE
SECRETARY OF THE
BOARD



MINISTER OF PUBLIC WORKS AND
GOVERNMENT SERVICES CANADA

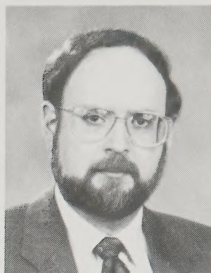
0-662-64269-4

CHAIRPERSON



Y. Tarte

VICE-CHAIRPERSON



P. Chodos

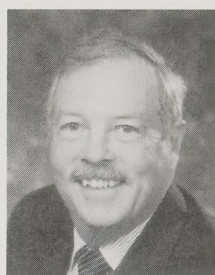
DEPUTY CHAIRPERSONS



M.-M. Galipeau

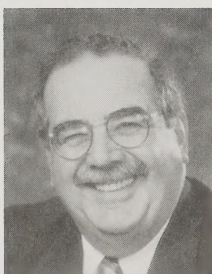


E. Henry



J.W. Potter

BOARD MEMBERS



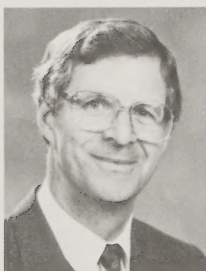
J.C. Cloutier



G. Giguère



R. Simpson



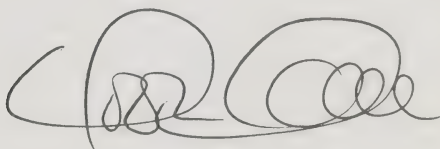
J.B. Turner

The Honourable Stéphane Dion, P.C., M.P.
President of the Queen's Privy Council for Canada
and Minister of Intergovernmental Affairs
House of Commons
OTTAWA

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the Public Service Staff Relations Act, the Thirty-second Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 1998 to 31 March 1999, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and flourishes, representing the name Yvon Tarte.

Yvon Tarte
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

1998 - 1999

<i>Chairperson:</i>	Yvon Tarte
<i>Vice-Chairperson:</i>	P. Chodos

<i>Deputy Chairpersons:</i>	M.-M. Galipeau, E. Henry J.W. Potter
-----------------------------	---

<i>Full-Time Members:</i>	J.C. Cloutier, G. Giguère, R. Simpson, J.B. Turner
---------------------------	---

<i>Part-Time Members:</i>	S. Kelleher, Q.C., J. Korbin, D. MacLean, K. Norman, C. Taylor, Q.C.
---------------------------	--

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

<i>Secretary of the Board and General Counsel:</i>	J.E. McCormick
<i>Director, Mediation:</i>	N. Bernstein
<i>Assistant Secretary - Operations:</i>	G. Brisson
<i>Assistant Secretary - Corporate Services:</i>	J. Dionne

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

<i>General Secretary:</i>	Fernand Lalonde
---------------------------	-----------------

TABLE OF CONTENTS

PAGE

A	INTRODUCTION	1
	The Year in Brief	1
	Organization and Functions of the Board	1

B	PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION	3
	Request for Review of Board Decisions	3
	Determination of Membership in Bargaining Unit	8
	Application for Extension of Time	9
	Revocation of Certification	9
	Complaints under Section 23 of the Act	10
	Safety or Security Designations under Section 78 of the Act	10
	References under Section 99 of the Act	11

C	ADJUDICATION PROCEEDINGS	13
	Expedited Adjudication	14

D	ARBITRATION PROCEEDINGS	17
----------	--------------------------------------	-----------

E	CONCILIATION AND MEDIATION	19
	Examinations	20
	Designation Review Panels	20
	Other Services	21

	PAGE
F	BOARD DECISIONS OF INTEREST 23
G	ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST 27
H	TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS35
	Issues within the Scope of Bargaining36
I	COURT DECISIONS OF INTEREST 39
J	PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE 45
	Proceedings under Section 129 45
	Proceedings under Section 133 45
	APPENDIX (TABLES)..... 47



INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The Board processed 1,184 cases during the year under review, a decrease of less than five per cent from the previous fiscal year. The Board processed matters involving adjudication, certification, complaints, designations, conciliations and other disputes filed under the various sections of the Act administered by the Board. The work is described in the appropriate sections of this report.

A-2 The adjudication of grievances relating to harassment and termination of employment has become more complex, so that more time is required for hearing days and decision writing.

A-3 Board members J.W. Potter and Mrs. E. Henry were appointed as Deputy Chairpersons and G. Giguère was appointed as a Board member.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-4 The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act (the Act) and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act. In addition, it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning the occupational safety and health of employees in the public service. The combined functions of the Chairperson and the Board in

specific areas under the Act are analogous to those performed by Ministers of Labour in private sector jurisdictions. According to the Act, the Board consists of a Chairperson, Vice-Chairperson, not less than three Deputy Chairpersons and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated Minister, the President of the Privy Council. (It should be noted that the Board reports to Parliament separately with respect to proceedings under the parliamentary legislation.)

A-5 Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, the identification of positions whose duties are of a managerial or confidential nature, the designation of positions whose duties are required to be performed in the interest of the safety or the security of the public, and complaints and references of safety officers' decisions under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. By far the heaviest volume of cases consists of grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action and termination of employment. The Board also provides mediation and conciliation services when requested to do so by parties unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

A-6 The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is composed of representatives of the employers and bargaining agents. The Council serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining.



PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

REQUEST FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

B-1 Pursuant to section 27 of the Act, the Board may, upon application, review, rescind, alter or vary any of its decisions or orders. The Board dealt with nine such applications during the year including three carried over from the previous year.

B-2 One such application dealt with a grievance filed in 1983 by Mr. Quigley, seeking damages, such as the loss of his home and lost overtime opportunities, arising out of his discharge in 1982. The grievances were denied. The grievor commenced an action for damages in Federal Court, which was ultimately dismissed in 1994, on the basis that the sole avenue available to him was a reference to adjudication pursuant to the Public Service Staff Relations Act. The grievor filed a new grievance in April 1996, claiming damages. The employer objected to the jurisdiction of the adjudicator to proceed, on several grounds, including timeliness. The grievor had not sought leave to file a grievance before the hearing. The adjudicator found that the subject-matter of this new grievance was the same as in the 1983 grievance and that the application could not be granted. A judicial-review application in relation to this decision was dismissed by the Federal Court.

B-3 In October 1997, the grievor applied under section 27 of the Act for a review of the decision on his new grievance. The employer objected to the jurisdiction of the adjudicator. The grievor argued that at the hearing on his new grievance he had not had an opportunity to explain why he had not filed this grievance at an earlier date. He submitted that he had been acting in good faith, on the basis of the

employer's representation that the grievance process could not appropriately deal with his claim for damages arising out of his 1982 discharge. The employer claimed that the adjudicator could not review the adjudication decision on the grievor's 1983 grievances and argued that the grievor had not demonstrated a change in circumstances since the decision on his new grievance, nor had he brought forward any new evidence or grounds that he could not have presented at the hearing on this grievance. The adjudicator found that at that hearing the grievor had been given an opportunity to present evidence to explain the 13-year delay in pursuing this grievance. The evidence established that the grievor had made a wilful decision not to file his new grievance at an earlier date, preferring to pursue his Federal Court action. Concluding that the grievor had not presented evidence substantially different from that he had presented at the hearing on his new grievance, the adjudicator dismissed the application (Board file 125-2-77).

B-4 Two applications were filed by the employer, the Staff of the Non-Public Funds (SNPF), seeking the merger of bargaining units in two different locations. The first application sought the merger of employees in the administrative support category with employees in the operational category, all employed at CFB Trenton. The second application sought a merger between employees in the administrative support category at CFB Gagetown and employees in the operational category bargaining unit, also at CFB Gagetown. In both applications, the certified bargaining agent for employees in the administrative support category is the Public Service Alliance of Canada and that for employees in the operational category is the United Food and Commercial Workers Union (Locals 175 and 864).

B-5 In both instances, the Public Service Alliance of Canada (PSAC) opposed the application and stated that, for the consolidation to proceed, a representation vote should first take place to give employees the opportunity to select their bargaining agent. The United Food and Commercial Workers Union (UFCWU) Local 864 also opposed the employer's proposal to merge the bargaining units. The employer withdrew its application for the merger of the bargaining units at Trenton prior to the hearing (Board file 148-18-79).

B-6 By decision dated 26 November 1984, the Board had certified the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for a unit comprising all the employees of the SNPF in the administrative support category at the Canadian Forces Base, Gagetown, New Brunswick (Board file 145-18-231). By decision dated 17 June 1981 and amended on 27 June 1991, the Board had certified the United Food and Commercial Workers Union, Local No. 864 as bargaining agent for a unit comprising all the employees of the SNPF in the operational category at the Canadian Forces Base, Gagetown, New Brunswick (Board file 146-18-190). The SNPF had applied under section 27 of the PSSRA for a consolidation of the bargaining units, arguing that this would allow it to implement a new job evaluation plan, thereby complying with its obligations under the Canadian Human Rights Act. The employer also wanted to simplify the organizational structure at CFB Gagetown.

B-7 The evidence established that, because of a historically difficult relationship between the parties, SNPF had made no attempt to work with the two bargaining agents to resolve this issue. The bargaining agents disputed SNPF's submission that it could not comply with its obligations under the Canadian Human Rights Act without the consolidation and alleged that bargaining solutions could easily be found while maintaining the two bargaining units. The UFCWU argued that administrative convenience is not a ground for seeking a review of the appropriateness of the bargaining units. PSAC argued that there was no need to interfere with the current stable bargaining relationship. In reply, SNPF submitted that neither UFCWU nor PSAC had argued that the proposed new bargaining unit would interfere with satisfactory representation of the affected employees within the meaning of subsection 33(2) of the PSSRA. The Board found that this subsection must find strict application only in cases of new certification pursuant to section 28 of the PSSRA. Applications for review for the consolidation of long-standing bargaining units must be approached with caution and strong and cogent evidence to justify alteration of a bargaining structure that appeared to have worked well over many years. The Board concluded that the application was premature; SNPF had not made the necessary attempts to work with UFCWU and PSAC to

implement a new job evaluation plan in the two existing bargaining units (Board file 125-18-78).

B-8 An application filed by the bargaining agent, the Hospitality and Services Trades Union (HSTU), Local 261 requested the Board to amend a certificate issued to it by including four employees of the Staff of Non-Public Funds (SNPF) in the retail operations bargaining unit. The employer agreed to the amendment, provided that the Board was satisfied that the four employees in question had expressed their wish to be so included. At the request of the Board, the employer posted a Notice to Employees of Application for Request for Review, which stated that any employee(s) affected by the application could submit their opposition in writing to the Board. After no such statements had been filed, the Board granted the application and included the four employees in the bargaining unit (Board file 125-18-84).

B-9 In August 1998, the Public Service Alliance of Canada (PSAC) presented a reference under section 99 of the Public Service Staff Relations Act (PSSRA). An attached statement of particulars noted that PSAC was the certified bargaining agent for employees involved in the property management of federal government buildings across Canada. The PSAC further alleged that, on 28 May 1998, the respondent, Brookfield Lepage Johnson Controls (BLJC), had become a successor employer by operation of section 47.1 of the Canada Labour Code (CLC). By way of remedy, the PSAC requested, *inter alia*, that the Public Service Staff Relations Board (PSSRB) issue an order declaring this to be the case.

B-10 In response to the section 99 reference, the respondent argued that it and its employees fell outside the jurisdiction of the CLC. Moreover, the PSSRB had no jurisdiction to entertain the section 99 reference in the absence of a finding that section 47.1 of the CLC is applicable to BLJC. The PSSRB informed the parties to the section 99 reference by letter of its view that any determination as to whether a group of employees is subject to the provisions of Part I of the CLC must be made by the former Canada Labour Relations Board (CLRB), now the Canada Industrial Relations Board (CIRB). Consequently, no hearing would take place with respect to this reference until the CLRB/CIRB had made this

determination. The PSAC wrote to the Board, asking that its decision be reconsidered in accordance with the provisions of sections 21 and 27 of the PSSRA.

B-11 In view of the novel nature of the matter and the fact that the parties had not been given a full opportunity to present their views on it, the PSSRB agreed to review its decision and asked the parties to submit written arguments. The Board dismissed the application and decided that it would adjourn the matter, pending a decision of the Canadian Industrial Relations Board, thereby avoiding the possibility of conflicting decisions that could be to the detriment of all parties involved (Board file 125-2-89).

B-12 The employer, the Office of the Superintendent of Financial Institutions, filed three applications with the Board requesting that it amend its original certification decisions by consolidating all the employees of this employer in a single bargaining unit. During the hearing, the Public Service Alliance of Canada and the Professional Institute of the Public Service of Canada requested the establishment of two bargaining units, an administrative support bargaining unit and a professional bargaining unit. The matter was heard at year-end and a decision will be issued in the next fiscal year (Board files 125-23-85 to 87).

B-13 In a 1997 complaint pursuant to section 23 of the Act, Mr. Reekie alleged that the employer representative had interfered with his union representation at a disciplinary hearing, contrary to the provisions of subsections 8(1) and 9(1) of the Act. The employer argued that such a complaint is open only to an employee organization and not to an employee. Following a hearing, the Board concluded that, as subsections 8(1) and 9(1) had been established to protect employee organizations and not individual employees, it did not have the jurisdiction to hear the complaint. Mr. Reekie then filed an application pursuant to section 27 of the Act asking the Board to review and amend its decision relating to the complaint. The parties were asked to submit written submissions and a decision will be issued in the next fiscal year (Board file 125-2-88).

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT

B-14 Under section 34 of the Act, the Board may determine whether any employee or class of employees is or is not included in a bargaining unit. The Board dealt with three such applications during the year.

B-15 One application, filed by the Public Service Alliance of Canada, alleged that incumbents identified as senior technicians in positions classified at the EL-5 level were actually performing duties that placed them in the INM group of the general labour and trades bargaining unit, for which the PSAC is the certified bargaining agent. The International Brotherhood of Electrical Workers, the certified bargaining agent for employees in the EL bargaining unit, requested intervenor status in the proceedings before the Board. The application was withdrawn by the applicant prior to a hearing (Board file 147-2-49).

B-16 Another application was filed by the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimault). It requested the transfer of the employees of the Department of Fisheries and Oceans, Marine Repair Fleet, located at the Institute of Ocean Sciences, from the GLT bargaining unit, for which the Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent, to the ship repair bargaining unit, for which the Council is the bargaining agent. The application was not opposed by the Alliance but was opposed by the Treasury Board, the employer, on the basis that the employees did not meet the basic conditions for inclusion in the ship repair group. The matter is scheduled for hearing in the next fiscal year (Board file 147-2-50).

B-17 The third application, on behalf of all electronic technicians/electronic systems technicians employed in the ship repair group in the operational category on the East Coast, was filed by the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228, in conjunction with an application under section 35 of the Act (Application for Certification). The application is being held in abeyance, pending replies from the bargaining agent, the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East), and the

employer, the Treasury Board, with respect to the determination of membership.

APPLICATION FOR EXTENSION OF TIME

B-18 The Board may, on application by a party, extend the time prescribed by the regulations to refer a grievance to adjudication and/or to extend the time prescribed to present a grievance at a level in the grievance procedure. The Board processed 53 such applications for extension of time, including eight carried over from the previous year. Thirteen applications were disposed of during the year; three of these were dismissed, one was upheld, and nine were settled by the parties prior to the hearing. The remaining 40 cases are scheduled to be heard during the next fiscal year.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-19 The Board processed five applications for revocation of certification, one of which was carried over from the previous fiscal year. In one application, which involved a complaint pursuant to section 10(2), the complainants submitted that the PSAC national president had breached the PSAC Constitution and Regulations and the Policy on Harassment by failing to establish an independent investigation committee to handle their complaint of alleged harassment and discrimination on behalf of the national president of a component. The respondent argued that the case related to internal union matters and that it was beyond the jurisdiction of the Board to entertain the complaint under section 10(2) of the Act. The application for the revocation of certification was dismissed for want of jurisdiction (Board files 161-2-808 and 150-2-44).

B-20 In the other applications, which also involved a complaint pursuant to section 10(2), it was alleged that a member of the PSAC had accepted a position on the contract negotiating team for the Public Service Alliance of Canada while acting in a managerial position for the employer. The complainants requested the Board to issue an order revoking the certification of the Public Service Alliance of Canada as the bargaining agent for the correctional group bargaining units. The matters were heard during the latter part of the fiscal year and a decision will be rendered in the new

year (Board files 161-2-938, 946, 947, 161-2-939, 944, 945, 953 to 955, 161-2-942, and 150-2-45, 140-2-46, 150-2-47 and 48).

COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT

B-21 Section 23 of the Act requires the Board to inquire into complaints of “unfair labour practices” as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act, or of failure by the employer to give effect to decisions of adjudicators or a provision of an arbitral award. Effective 1 June 1993, as a result of amendments to the PSSRA, this section was broadened to require the Board to inquire into complaints about the duty of fair representation. The Board is also empowered to order remedial action.

B-22 The Board processed 119 such complaints during the year under review, including 31 carried over from the previous year. Of the 119 complaints, 14 were dismissed by the Board, 60 were withdrawn and 15 were settled prior to the hearing. The remaining 30 complaints are scheduled for hearing during the next fiscal year.

B-23 Decisions issued this year concerned compliance with regulations, discrimination against an employee organization, discrimination against members, and duty of fair representation.

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT

B-24 “Designated positions” are positions whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and whose incumbents are therefore prohibited from participating in a strike. At present, conciliation is the only method of dispute resolution in a negotiation impasse with the employer. The Act provides that no conciliation board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties have agreed or the Board has decided which positions in the bargaining unit are to be designated. Any positions on which the parties disagree must be referred to a designation review panel, appointed in the same manner as a conciliation board, which will make non-binding recommendations on whether the positions have safety or security

duties. Where, after considering these recommendations, the parties continue to disagree, the Board makes the final determination.

B-25 During the year under review, the Board processed 34 referrals involving safety or security designations including 32 carried over from the previous year. The Board issued 56 decisions, 38 of which confirmed that positions were designated in 38 bargaining units. The remaining 18 decisions reflected changes agreed to by the parties for the addition or deletion of designated positions in certain bargaining units.

REFERENCES UNDER SECTION 99 OF THE ACT

B-26 Section 99 provides for disputes that cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They come about when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or an arbitral award. There were eight references under section 99 of the Act during the year and 17 such references were carried over from the previous year. Of the 25 references, 17 are being held pending a decision of the Federal Court of Appeal, one was withdrawn, one was dismissed by the Board, and five were settled prior to the hearing. The remaining case is scheduled for hearing during the next fiscal year.

ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of “rights disputes”. These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action and termination of employment. The Act uses the word “adjudication” to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as “arbitration”. The latter term is used in the Act for the binding determination of “interest disputes”, which are disputes arising in the negotiation of collective agreements.

C-2 Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may the matter be referred to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as adjudicator.

C-3 Table 8 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1994 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances, employees must have the consent of their bargaining agent. There were 336 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraphs 92(1)(b) and (c). In this category, an employee could originally refer only grievances arising out of disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty. As a result of the Public Service Reform Act provisions proclaimed in force 1 June 1993, this category of grievance for employees in the central administration now includes demotion and all other terminations of employment not specifically covered by the Public Service Employment Act. In this case, the employee need not have the consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are excluded from the collective bargaining process because they occupy a managerial or confidential position. There were 155 grievances in this category referred to adjudication during the year under review.

EXPEDITED ADJUDICATION

C-5 In a pilot project initiated in 1994 and involving the Board, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board, all parties agreed to deal with certain grievances by way of expedited adjudication. This process may or may not involve an agreed statement of facts and does not allow witnesses to testify. An oral determination is made at the hearing by the adjudicator and confirmed in a written determination within five days of the hearing. The decision is final and binding on the parties but cannot be used as a precedent or referred for review to the Federal Court. Since 1994, three other bargaining agents have agreed to proceed with expedited adjudication. These are the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 228; the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East); and the Association of Public Service Financial Administrators. During the year under review, 62 cases filed with the Board specified the expedited adjudication process. The Board disposed of 42 cases during the year, of which six were dismissed, 16 were upheld, seven were withdrawn prior to the hearing and 13 were settled by the parties prior to the hearing. The remaining 20 cases are scheduled for hearing in the next fiscal year.

C-6 In order to minimize travel costs and maximize the use of Board members' time, hearing locations are normally limited to those listed below:

Alberta:	Calgary, Edmonton, Lethbridge, Medicine Hat
British Columbia:	Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Manitoba:	The Pas, Thompson, Winnipeg
New Brunswick:	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Newfoundland/ Labrador:	Cornerbrook, Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Northwest Territories:	Yellowknife
Nova Scotia:	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario:	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault St. Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Prince Edward Island:	Charlottetown
Quebec:	Chicoutimi, Gaspé, Montreal, Quebec, Sherbrooke
Saskatchewan:	Regina, Saskatoon
Yukon Territory:	Dawson City, Whitehorse

D

ARBITRATION PROCEEDINGS

D-1 Arbitration is one of the two options that a bargaining agent may specify for resolving any negotiation impasse or “interest” dispute with the employer. The specified method prevails for that round of negotiations, but may be altered by the bargaining agent before notice to bargain is given for the next round. Legislation was passed during fiscal year 1998-99 whereby the arbitration option was withdrawn for a three-year period.

D-2 During the year under review, the Board received four requests for arbitration. These matters involved a dispute between the Public Service Alliance of Canada and the Canadian Security Intelligence Service, which is exempt from the legislation. They affected employees in the communications, clerical and regulatory, office equipment, and secretarial, stenographic and typing bargaining units. Members have been appointed for all four arbitration boards and a hearing has been scheduled for the next fiscal year.

CONCILIATION AND MEDIATION

E-1 The provisions of the Public Service Compensation Act and the Government Expenditures Restraint Act 1993, No. 2, which extended the terms and conditions, including the compensation plans, embodied in the collective agreements of virtually all employees in the federal public service were no longer in force during the 1998-99 fiscal year.

E-2 Of the 16 requests for third party assistance carried over from the previous year, 11 were settled with the assistance of Board-appointed conciliators during the current year. No settlement was reached in four other cases and one case was carried over into 1999-2000. The Board appointed 19 conciliators to deal with all 49 requests received in 1998-99. Because of joint and master bargaining in nine instances the conciliator was able to deal with from two to 11 requests at the same bargaining table. Settlements were reached with the conciliators' assistance in 39 cases. Of the remaining ten cases, no settlement was achieved in five cases and five cases were carried over into 1999-2000.

E-3 There were 39 requests for the establishment of a conciliation board during the year under review and one case was carried over from the previous year. Of these 40 cases, 34 were settled by the parties before or after a conciliation board report. Two cases were not settled and four cases, involving a dispute between the PSAC and the Communications Security Establishment on behalf of four bargaining units, were carried into the next fiscal year.

E-4 Of the settled cases, three were settled with the assistance of the conciliation board; two involved the PSAC and Treasury Board on behalf of the education and library services bargaining

units and the other, carried over from the previous year, involved PIPSC and Treasury Board on behalf of the auditors bargaining unit. Board-appointed conciliators assisted in the settlement of 16 cases, 10 prior to a conciliation board meeting, the others following the report of the conciliation board. These disputes were between the PSAC and Treasury Board and involved six bargaining units of technical employees and 10 units containing some 90,000 administrative support employees. Two strikes took place following conciliation board reports. One, involving 14 bargaining units of operational employees in a dispute between PSAC and Treasury Board, was settled by the parties with assistance of a Board-appointed conciliator. The other, involving employees of the National Energy Board represented by the PSAC, was settled by the parties. A strike involving two bargaining units of security personnel in federal prisons was averted by legislation.

EXAMINATIONS

E-5 When an employer requests a managerial or confidential exclusion from the bargaining unit to which the bargaining agent objects, or when the bargaining agent proposes that a position no longer be excluded and the employer objects, an examination officer is authorized to inquire into the duties and responsibilities of the position and report to the Board. The officer explores the possibility of agreement with the parties. In the absence of agreement an examination is held. If necessary the Board subsequently makes a determination based on the examiner's report and submissions of the parties. During the year there were no requirements for examination officers to be involved in any examination cases.

DESIGNATION REVIEW PANELS

E-6 The Act was amended in 1993 changing the process by which positions are designated as having duties necessary for the safety or security of the public. Employees in positions so designated may not participate in a legal strike. Where the employer and the bargaining agent cannot agree on which positions are to be designated, the employer shall refer the positions in dispute to a designation review panel which is to review the positions and make

non-binding recommendations to the parties. During the year there were no requests for the establishment of designation review panels.

OTHER SERVICES

E-7 The program of grievance and complaint mediation saw the number of requests for mediation slightly reduced from the previous year. In 1999-2000 the Board will be expanding its grievance mediation program significantly by instituting a pilot project in which Board members will act as mediators of grievances referred to the Board for adjudication. During the year Board members received extensive training in mediation skills in preparation for the pilot project.

E-8 Mediation Services continued to respond to joint requests from bargaining agents and management for assistance in improving relations between them. During the year assistance was given in three instances.

E-9 Interest-based bargaining is a method of collective negotiation in which open discussion is encouraged in addressing the underlying interests of the parties. Mediation Services staff were involved in facilitating interest-based bargaining between the Canadian Union of Professional and Technical Employees and the Treasury Board of Canada on behalf of the employees in the translation group. A settlement was reached during the current year. Facilitation was begun between the Canadian Association of Professional Radio Operators and the Treasury Board, but it was not completed. The parties continued negotiation without the further assistance of Mediation Services staff.

BOARD DECISIONS OF INTEREST

F-1 In 1981, the Public Service Staff Relations Board (PSSRB) had certified the United Food and Commercial Workers Union, Local 864, as bargaining agent for all employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the operational category at Canadian Forces Base Gagetown, New Brunswick (Board file 146-18-190). In 1984 the PSSRB also certified the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for all employees of the same employer in the administrative support category at this location (Board file 145-18-231). During the year under review, the employer applied to the Board under section 27 of the Public Service Staff Relations Act (PSSRA) seeking the amalgamation of the two bargaining units: *Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, and United Food and Commercial Workers, Local 864, and Public Service Alliance of Canada* (Board file 125-18-78). The purpose of this request was said to be to enable the employer to implement a new gender-neutral job evaluation plan pursuant to its obligations under the Canadian Human Rights Act. In light of the history of poor relations between the bargaining agents, the employer believed that the new job evaluation plan could not be implemented with two bargaining units. The employer also relied on subsection 33(2) of the PSSRA which requires the Board to establish a bargaining unit that is coextensive with the employer's classification plan unless this would prevent the satisfactory representation of employees.

F-2 The bargaining agents objected to the proposed amalgamation on the ground that the employer had failed to establish the existence of a fundamental labour relations problem that could not be resolved mutually. They indicated their willingness to work together constructively towards the implementation of the new classification plan. In addition, they

referred to jurisprudence which establishes that, in determining the appropriateness of a bargaining unit, the considerations applied by a labour relations board in an amalgamation application will be different from those applied in an initial application for certification. Furthermore, labour relations boards will not lightly interfere with an established bargaining structure, particularly where to do so would result in the loss of bargaining rights for one of the employee organizations involved. To succeed in an amalgamation application, the applicant must establish that there will be real and demonstrable adverse labour relations consequences unless the current bargaining structure is changed. Mere administrative inconvenience and inefficiency are not enough to justify a labour relations board's intervention in a long-standing bargaining relationship.

F-3 In dismissing the employer's application, the PSSRB said that strict application of subsection 33(2) of the PSSRA is required only in cases of new certifications under section 28. Applications for the consolidation of long-standing bargaining units must be approached with caution. Strong and cogent evidence is required to justify altering a bargaining structure that appears to have worked well over many years. The PSSRB was not satisfied that the applicant in this case had presented such evidence. In any case the application for review was premature, as the employer had not made the necessary attempts to work diligently with the bargaining agents to resolve any possible difficulties in implementing the new classification plan.

F-4 An employee organization claimed that the respondent was a successor employer within the meaning of sections 47 and 47.1 of the Canada Labour Code. It sought to enforce the provisions of a collective agreement negotiated under the PSSRA by referring the matter to the PSSRB under section 99 thereof. The PSSRB advised the parties that any determination as to whether a group of employees was subject to the provisions of Part I of the Code had to be made by the Canada Industrial Relations Board (CIRB). Accordingly, the PSSRB did not intend to proceed with the matter until such time as the CIRB had made such a determination. The applicant applied to the PSSRB under section 27 of the PSSRA to review its decision: *Public Service Alliance of Canada and Brookfield Lepage Johnson Controls* (Board file 125-2-89).

F-5 After giving the parties full opportunity to make any relevant submissions, the PSSRB dismissed the application, stating that sections 47 and 47.1 of the Code made clear that their application in any situation was contingent on whether a portion of the Public Service of Canada had become part of a business to which Part I of the Code applied. These sections apply only to employees who are employed on or in connection with the operation of a federal work, undertaking or business as defined by the Code. Furthermore, the Board referred to in section 47 of the Code could only be the CIRB mentioned in section 3. The legislative intent was that the CIRB was the appropriate tribunal to interpret its own legislation and determine whether a corporation or business was covered by Part I of the Code. Without such a determination, the employee organization's reference under section 99 of the PSSRA could not be entertained by the PSSRB. The PSSRB further stated that, even if it had concurrent jurisdiction with the CIRB in the matter, the preferable approach would be to defer to the CIRB to avoid the possibility of conflicting decisions.

F-6 The complainant had been acting in a managerial position when three employees had made allegations of personal harassment against her. After the employer had found the allegations to be well-founded, it imposed a two-day suspension upon the complainant and reassigned her to a lower-level position within the bargaining unit. The complainant then sought the assistance of the bargaining agent, which refused to represent her in her grievance against the disciplinary action. She submitted a complaint under section 23 of the PSSRA alleging that the bargaining agent had thereby breached the duty of fair representation it owed to her, contrary to subsection 10(2) of the PSSRA. The PSSRB pointed out that the duty of fair representation requires the bargaining agent to give fair representation to employees in the bargaining unit. As the complainant had not been a member of the bargaining unit when the events leading to the grievance had arisen, the bargaining agent had no obligation to represent her interests in the grievance proceedings. Accordingly, the PSSRB dismissed her complaint: *Downer and Public Service Alliance of Canada et al.* (Board files 161-2-846 to 848).

F-7 The applicants in *Gualtieri and Guenette* (Board file 165-2-203) had invoked their right to refuse to work under Part II of the Canada Labour Code on the ground that the employer's continuing abuse of authority and harassment constituted a danger to their physical and mental health. Following an investigation, the safety officer found that no danger existed; in his view, danger as defined in the Code must be visible and quantitative. At the request of the applicants, the safety officer referred his decision to the PSSRB, pursuant to subsection 129(5) of the Code. The parties agreed that the PSSRB would first determine whether stress-related illness resulting from harassment and abuse of authority constitutes a danger for the purposes of Part II of the Code. The PSSRB concluded that the definition of danger in Part II of the Code is confined to circumstances where the alleged danger is of such an acute or immediate nature that the use of the particular machine, thing or place must cease until the situation is rectified. The applicants' mental and emotional problems were the result of a prolonged state of affairs over a period of years. Furthermore, the PSSRB found that the danger must relate to a machine, thing or the physical condition in the workplace. Such danger does not include stress or conflict arising out of human relationships. Accordingly, the PSSRB confirmed the decision of the safety officer.

F-8 In another decision involving the application of Part II of the Code, six employees submitted a complaint under section 133, alleging that the employer had violated paragraph 147(a) by refusing to pay them for their time spent assisting a safety officer in an investigation after four of them had refused to work: *O'Neil et al.* (Board files 160-2-55 to 60). The four employees who had refused to work were paid for the shift they missed. The other two complainants were safety and health representatives in the workplace. All six complainants submitted overtime claims for the time spent with the safety officer in their off-duty hours; these claims were denied by the employer. The complainants, while co-operating with the safety officer, were not scheduled to work, nor did they perform any of their regular duties. The PSSRB therefore dismissed the complaints on the basis that the complainants were not entitled to compensation.

ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

G-1 The 1997-1998 Annual Report of the Board discussed the grievance of an employee who alleged that his lay-off had in reality been a disguised disciplinary discharge: *Matthews* (Board file 166-20-27336). The adjudicator found that the grievor's employment had effectively been terminated for disciplinary reasons. Although the adjudicator concluded that the grievor's overall conduct did not warrant the ultimate penalty of termination, he did not reinstate him; in lieu, he awarded him financial compensation equal to slightly more than one year's pay.

G-2 The grievor applied for judicial review of this decision: *Canada (Attorney General) v. Matthews* (1997), 139 F.T.R. 293 (F.C.T.D.). Richard J. noted that the authority of an adjudicator to award damages rather than reinstatement had been upheld by the Federal Court of Appeal in *Champagne v. Canada (Public Service Staff Relations Board)* (unreported, Federal Court of Appeal file A-198-87, dated 1 October, 1987). Richard J. concluded that the adjudicator believed that he had fashioned an appropriate remedy on the basis of the record before him, which contained sufficient evidence to justify that remedy. Nevertheless, Richard J. also found that the adjudicator had breached the rules of procedural fairness in not having given the grievor and his employer an opportunity to make submissions and give evidence on the method of calculation and the amount of damages to be awarded. The adjudicator was thus directed to re-determine this amount, after providing both parties with an opportunity to make submissions and give evidence on this specific issue.

G-3 Since the last annual report, the adjudicator convened a hearing and received additional evidence and submissions from the

parties. Among other things, the grievor sought compensation for having been deprived of the opportunity to apply for the Early Retirement Incentive (ERI) Program, the interest on the amount owing to him, and compensation for his legal costs. He submitted that the Public Service Staff Relations Act (PSSRA) gives an adjudicator the authority to award such damages. In the adjudicator's opinion, the possibility that the grievor might have been in a position to take advantage of the ERI Program, had his employment not been wrongfully terminated, was too speculative to justify an award of damages. The adjudicator also found that the concept of "reasonable notice" that applies to a termination of employment governed by the common law does not apply under the PSSRA; when an employee is awarded compensation in lieu of reinstatement under the PSSRA, adjudicators take the common law decisions into account by analogy only, for guidance regarding the appropriate amount. The adjudicator also concluded that he had no authority to award the grievor interest or compensation for his legal costs. In light of all the evidence adduced and the submissions of the parties, the adjudicator awarded the grievor \$95,000 as compensation in lieu of reinstatement; this amount was to be in addition to any severance pay and other benefits received from the employer upon the termination of employment. The adjudicator refused to order the employer to provide the grievor with a letter of reference or to recommend that the employer apologize to the grievor.

G-4 In *McElrea* (Board file 166-2-28144), the adjudicator had to deal with a request to re-open the cross-examination of witnesses on the basis of the rule enunciated in the English case of *Browne and Dunn* (1894), 6 R. 67 (H.L.). This stands for the principle that, if a party intends to argue that a witness is not telling the truth on a given point, or if a party intends to adduce evidence to contradict the testimony of the witness on a given point, that party has an obligation to give the witness notice of such intention and to cross-examine the witness, so as to give the witness an opportunity to provide an explanation.

G-5 The grievor grieved a two-week suspension. During the hearing, the grievor's representative, one of his bargaining agent's officers, requested an adjournment to seek legal representation for

him for the remainder of the hearing. The adjudicator granted the request, on the understanding that the hearing would continue from that point onward.

G-6 When the hearing resumed, the grievor's new representative sought to re-open the cross-examination of the employer's witnesses. She argued that, during cross-examination, these witnesses had not been warned that parts of their testimony would be challenged. She also alleged that important points had been omitted during that cross-examination which would deprive the grievor of a fair and full hearing. The employer claimed that the grievor's new representative was really seeking to re-cross-examine these witnesses.

G-7 The adjudicator found that the rule enunciated in *Browne and Dunn* did not prevent the grievor's new representative from adducing evidence to contradict the testimony of the employer's witnesses and added that, were she to do so, the employer would be allowed either to re-examine its witnesses or present rebuttal evidence. The adjudicator further found, however, that, though the initial cross-examination of the employer's witnesses had not provided the grievor's new representative with the evidence she desired, this was not sufficient to allow her to re-open the cross-examination.

G-8 In *Wilson and Gardner* (Board files 166-2-28289 and 28290), the grievors were two of seven employees who had relocated to the Canadian Embassy in Tokyo, Japan. They had been in temporary accommodation from their arrival until new living quarters were ready to receive them; until that time, they had been assured that they would continue receiving a meal and incidental allowance. The employer had specifically instructed them not to open the containers in which their basic household goods had been shipped. Following the arrival of a new financial officer at the Embassy, these employees were asked to reimburse the meal and incidental allowance amounts they had received up to then; they complied with this request.

G-9 One of the seven employees filed a grievance against this reimbursement and it was agreed that the remaining six employees

would be treated in accordance with the outcome of her grievance. She returned to Canada, however, before a decision on her grievance was reached. It was eventually settled more than two-and-one-half years after it had been filed, with the employer refunding to the employee the moneys she had reimbursed. The employer did not inform the other grievors of this settlement.

G-10 Only upon his return to Canada, had one of the two grievors learned of the settlement. After attempts to be treated in accordance with the settlement, he filed his own grievance for the repayment of the moneys he had reimbursed. The second grievor in this case, learning of the settlement of the original grievance a few months after it had been reached, requested the same treatment. When the employer denied this request, she filed her own grievance. The adjudicator found that by having to obey their employer's instructions the grievors had incurred significant expenses that they would not normally have had to bear. The adjudicator further found that the employer was estopped from refusing to repay the grievors the moneys they claimed. The grievances were allowed.

G-11 *Webb* (Board File 166-2-28379) involved the same principle. The grievor, a foreign service officer posted to the United States, had considered whether it would be preferable for him to sell or to rent out his family home. Under the Foreign Service Directives (FSD), an employee's legal and real estate fees upon the sale of a residence could be reimbursed once in his or her career. The grievor had not believed that he qualified for this benefit but his employer had informed him that he did. On the basis of this representation, the grievor put his house on the market and, to effect a quick sale, accepted a selling price lower than he would otherwise have done. His employer compensated the grievor for his legal and real estate fees. Subsequently, the employer demanded their reimbursement, however, on the ground that the FSD did not apply to the grievor's situation; the grievor complied. He submitted that the employer was estopped from reclaiming the money, as he had relied upon his employer's representation to his detriment. The adjudicator found that the grievor had not been unreasonable in relying on his employer's representation and that it would be unfair to allow his employer to evade the consequences. The adjudicator

therefore directed the employer to repay the grievor the real estate and legal fees in dispute.

G-12 *Hutchinson* (Board file 166-2-28535) dealt with the termination of the employment of an employee who had on several occasions invoked her right to refuse to work under the occupational safety and health provisions of Part II of the *Canada Labour Code*. The grievor was working in the Queen Square Building, in Halifax, Nova Scotia. At one time, citing an environmental illness, she had been away from work on long-term disability for two years. At her request, and for health-related reasons, the grievor then became a seasonal worker.

G-13 In 1995, the grievor made numerous complaints relating to her allergic reaction to scented personal-grooming products used by other employees in the workplace. At the suggestion of her employer, she assisted in the promulgation of a policy on a scent-free workplace. While renovations proceeded at the Queen Square Building, she was relocated to various floors in the building to assist her in coping with her environmental concerns. Even though each floor in the building had a separate ventilation system, the grievor still had difficulties. She rejected on several occasions her employer's proposals to relocate her to other federal government buildings. Her employer also offered her, on several occasions, the possibility of teleworking, which she rejected each time. The grievor's physician wrote to the employer concerning the deteriorating health status of the grievor, who took an indefinite sick leave for the remainder of that season.

G-14 In preparation for the grievor's return to work, her employer asked staff to refrain from using scented personal-grooming products, in light of "the potential impact your use of such products may have on your co-workers". At the grievor's suggestion, her employer also purchased an air cleaner and a respirator for her use at the office. A few months later, the grievor advised the employer that she was withdrawing her services under Part II of the *Canada Labour Code*. Following an investigation, the safety officer found that no danger existed. At the grievor's request, the safety officer referred this decision to the Board, which confirmed it.

G-15 After a brief return to work, the grievor withdrew her services once again. She rejected again her employer's proposal that she consider telework. The safety officer upheld her work refusal, on the ground that her medical condition caused the workplace to be unsafe for her. The regional safety officer rescinded this decision, however.

G-16 As directed by her employer, the grievor returned to work, where she remained for one-half day before withdrawing her services once again. The employer immediately terminated her employment, on the ground that her health condition made her incapable of performing the duties of her position for the foreseeable future. The adjudicator took into account that the grievor had been employed for 25 years and had a discipline-free record and good performance reports. Unfortunately, her extreme environmental sensitivities precluded her from working at the Queen Square Building. The parties acknowledged that efforts had been made to find suitable alternative work locations for her, but to no avail. The adjudicator found that, while an employer has a duty to accommodate an employee with a medical incapacity, such an employee also bears a duty to facilitate the search for an accommodation. The grievor had breached this duty by refusing to consider teleworking; as teleworking could not be forced on her, the employer was left with no alternative but to dismiss her.

G-17 In *Teeluck* (Board file 166-2-27956), the grievor's employment had been terminated on the ground that he had touched the breast of a female fellow correctional officer while the two employees were on duty. The grievor denied the allegation and maintained that the complainant was not telling the truth about the incident, which was said to have occurred in a small office in the presence of another correctional officer. That officer claimed that, as he had not been paying attention, he could neither confirm nor deny the allegation.

G-18 The evidence established that the complainant had registered her complaint immediately after the incident and the grievor had been acquitted of criminal charges arising out of it. The evidence also established that a similar incident was said to have occurred earlier, between the grievor and another female fellow

correctional officer, although this employee had come forward only after the complaint leading to the grievance in this case. The adjudicator found that the evidence adduced by the employer was more reliable than that of the grievor and concluded that discharge was an appropriate penalty under the circumstances.

G-19 The adjudicator also commented on the probable effect that a “rat code” at the penitentiary had had on the testimony of the correctional officer who had been present at the incident:

The adjudicator said that, although the bargaining agent claimed that staff restricted the use of this code to minor infractions, and that they always reported major infractions, such as cases of sexual harassment, to management, the evidence was to the contrary. It was clear that employees who reported fellow officers for any reason were persecuted by other correctional officers, both in and out of the workplace, with a range of malicious acts that in some cases had compelled the victims to move away from the area. The adjudicator expressed his disgust with those who perpetrated such acts, saying, “such twisted thinking is abhorrent to any right-thinking person whose duty as peace officers is to uphold the law”. He said that such acts of retaliation must cease.

G-20 The grievor’s application for judicial review of this decision was pending at year’s end (Federal Court, Trial Division, file T-1825-98).

TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS

H-1 Where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to conciliation shall be the process for resolution of a dispute, section 76 of the Public Service Staff Relations Act provides that either the employer or the bargaining agent may, by notice in writing to the Chairperson, request conciliation of the dispute. Upon receipt of such a request, the Chairperson is required to establish a conciliation board pursuant to section 77 or, on joint request of the parties, to appoint a conciliation commissioner pursuant to section 77.1. The Chairperson is required to give to the conciliation board (or the conciliation commissioner, as the case may be), a statement setting forth the matters on which findings and recommendations shall be reported (section 84). There are certain restrictions on these matters. Subsection 87(2) specifies that subsection 57(2)* applies, with such alterations as the circumstances require, to a recommendation in a report of a

* Subsection 57(2) reads as follows:

57 (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

- a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or
- b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the *Government Employees Compensation Act*, the *Public Service Employment Act* and the *Public Service Superannuation Act*).

conciliation board or conciliation commissioner. In addition, subsection 87(3) provides that no report of a conciliation board or conciliation commissioner shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. If either party objects to the referral of any matter to the conciliation board or conciliation commissioner, the Chairperson must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the Act. Any matter that does so will not be included in the terms of reference.

H-2 Although the Chairperson established many conciliation boards during the year under review, on only one occasion did the employer object on jurisdictional grounds to the referral of certain proposals of the bargaining agent to the conciliation board.

ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

H-3 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held to be within the scope of bargaining and were therefore referred to the conciliation board:

- *A proposal respecting the Universal Classification Standard.*
- *A proposal respecting the classification grievance procedure.*
- *A proposal respecting the pooling of ships' crews.*

The only objection raised by the employer to the referral of these proposals was that they violated section 7 of the Act. Section 7 specifies that nothing in the Act "shall be construed to affect the right or authority of the employer to determine the organization of the Public Service and to assign duties to and classify positions therein". In support of its objection the employer referred to the decision of Mr. Justice Teitelbaum of the Federal Court, Trial Division in *Canada v. Public Service Staff Relations Board et al.* (1988), 21 F.T.R. 199. The Chairperson pointed out that, as this decision relates to binding conciliation, it is clearly distinguishable from the case before him. Furthermore, the Federal Court of Appeal has found that proposals falling under section 7 of the Act can nonetheless be made legitimate subjects of bargaining: *Public Service Alliance of Canada v. Canada (Treasury Board)*, [1987]

2 F.C. 471 and *Public Service Alliance of Canada v. Canada (Treasury Board)* (1987), 76 N.R. 229. Therefore, the Chairperson concluded that such proposals can be referred to a conciliation board which only has the authority to make recommendations that are binding on neither party. He also referred to the fact that, since the issuance of these last two decisions, the Chairperson of the Board has consistently referred to the conciliation board proposals where the employer's only objection has been that they violate section 7 of the Act. Accordingly, the Chairperson included the disputed proposals in the terms of reference: *Firefighters Group et al. Terms of Reference* (Board files 190-2-267 to 280).

H-4 The Public Service Staff Relations Board administers the process whereby an arbitrator is appointed under section 65.1 of the Public Service Staff Relations Act or an arbitration board is established under section 65. Where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in an arbitral award, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to arbitration shall be the process for resolution of a dispute, section 64 of the Act provides that either party may write to the Secretary of the Board to request arbitration in respect of that term or condition. Upon receipt of this request, and where the parties have not jointly requested the appointment of an arbitrator pursuant to section 65.1, the Chairperson is required by section 65 to establish an arbitration board consisting of three persons appointed in the same manner as the members of a conciliation board.

H-5 As soon as an arbitrator has been appointed or an arbitration board established, section 66 of the Act requires the Chairperson, subject to section 69, to deliver a notice referring the matters in dispute to the arbitrator or to the arbitration board. Section 69 specifies certain limits on the subject-matter of an arbitral award. Subsection 69(2) provides that subsection 57(2) applies, with such modifications as the circumstances require. Pursuant to subsection 69(3), no arbitral award shall deal with the organization of the Public Service or the assignment of duties to, and classification of, positions in it. Neither shall an arbitral award deal with the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary

action. In addition, an arbitral award cannot relate to any term or condition of employment that was not a subject of negotiation between the parties prior to the request for arbitration. Subsection 69(4) specifies that an arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made. Finally, sections 71 and 72 of the Act place certain restrictions on the term of an arbitral award and the extent to which any of its provisions can be made retroactive.

H-6 Because the Budget Implementation Act, 1996, suspended arbitration as a dispute resolution process under the Public Service Staff Relations Act for three years from 20 June 1996, no arbitrators were appointed and no arbitration boards were established during the year under review.

COURT DECISIONS OF INTEREST

I-1 Subsection 91(1) of the Public Service Staff Relations Act (PSSRA) provides that an aggrieved employee may present a grievance at each level of the grievance process in relation to any matter affecting his or her terms and conditions of employment “in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament”. In *Chopra v. Canada (Treasury Board)*, [1993] 3 F.C. 445,¹ the grievor sought judicial review of an adjudicator’s decision that he lacked jurisdiction to entertain a grievance because the Canadian Human Rights Act provided another administrative procedure for redress. The grievor had sought to rely on the “no discrimination” provision of the collective agreement to challenge the decision not to appoint him to an acting position; he had also filed a complaint arising out of the same incident with the Canadian Human Rights Commission. Simpson J. of the Federal Court, Trial Division, agreed with the adjudicator’s conclusion that he had no jurisdiction to entertain the grievance. Accordingly, she dismissed the application for judicial review.

I-2 This issue was again considered during the year under review in *Mohammed v. Canada (Treasury Board)* (1998), 148 F.T.R. 260. Relying solely on the “no discrimination” provision of the collective agreement, the grievor submitted a grievance alleging that two superiors had harassed her on the basis of her race and religion. Relying on the decision of Simpson J. in *Chopra*, the adjudicator concluded that, as the grievance was founded solely on the “no discrimination” provision of the collective agreement and did not invoke any other provision, he had no jurisdiction to entertain it as it could be the subject of a complaint to the Canadian

¹ See Twenty-ninth Annual Report, paragraph I-3.

Human Rights Commission. The grievor sought judicial review of this decision.

I-3 Cullen J. of the Federal Court, Trial Division, pointed out that, as the decision related to the adjudicator's jurisdiction, correctness was the applicable standard of review. The grievor relied on two decisions of the Supreme Court of Canada establishing that disputes arising out of the collective agreement must be handled through the dispute resolution process in the collective agreement and the governing legislation: *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929; *St. Anne Nackawic Pulp and Paper Co. v. Canadian Paper Workers Union, Local 219*, [1986] 1 S.C.R. 704. Cullen J. found, however, that "the wording of subsection 91(1) of the PSSRA mandates a different focus". He said, "the test is not simply whether the dispute arises under the collective agreement but the way in which the legal action is framed in order to determine whether there is another procedure for redress available".

I-4 Relying on the principles established by the Federal Court of Appeal in *Byers Transport Ltd. v. Kosanovich and Mellors* [1995] 3 F.C. 354, Cullen J. found that the factual situation complained of must be essentially the same in the other procedure for redress. The administrative procedure for redress referred to in subsection 91(1), however, does not have to be identical to the grievance procedure mandated by the PSSRA. Nor do the remedies given in the two procedures have to be identical. All that is required under subsection 91(1) is the existence of another procedure for redress resulting in some personal benefit to the complainant.

I-5 Cullen J. drew a distinction between a grievance based solely on the "no discrimination" provision of the collective agreement and a grievance based on another provision of that agreement with the "no discrimination" provision being used only as an aid to interpretation, as was the case in *Yarrow* (Board file 166-2-25034) and *Sarson* (Board file 166-2-25312).² An adjudicator appointed under the PSSRA would have no jurisdiction to entertain the grievance in the former case, but would have

² See Twenty-ninth Annual Report, paragraphs G-7 and 8.

jurisdiction in the latter. The subject of the claims was not discrimination *per se*, but whether the employees were entitled to the benefits requested; the discrimination claim was merely incidental to the claim for benefits. Cullen J. dismissed the claimant's application for judicial review as her grievance was solely based on the "no discrimination" provision of the collective agreement. The adjudicator had been correct in concluding that he had no jurisdiction to determine it because the Canadian Human Rights Act provided another administrative procedure for redress. An appeal of this decision was pending at year's end (Court file A-405-98).

I-6 In another case, the adjudicator allowed a grievance against the employer's denial of a request for marriage leave in order for the employee to participate in a commitment ceremony with his same-sex partner. The employer's denial had been on the ground that the commitment ceremony did not constitute a "marriage" within the meaning of the collective agreement. In making his decision, the adjudicator applied the law of the land, including human rights principles. On judicial review, the employer for the first time raised the issue of the adjudicator's jurisdiction (*Canada (Attorney General) v. Boutilier*, [1999] 1 F.C. 459).

I-7 McGillis J., of the Federal Court, Trial Division, allowed the application for judicial review. In rendering her decision, she stated at page 476:

Parliament ... chose, by virtue of subsection 91(1) of the *Public Service Staff Relations Act*, to deprive an aggrieved employee of the qualified right to present a grievance in circumstances where another statutory administrative procedure for redress exists. Accordingly, where the substance of a purported grievance involves a complaint of a discriminatory practice in the context of the interpretation of a collective agreement, the provisions of the *Canadian Human Rights Act* apply and govern the procedure to be followed. In such circumstances, the aggrieved employee must therefore file a complaint with the Commission. The

matter may only proceed as a grievance under the provisions of the *Public Service Staff Relations Act* in the event that the Commission determines, in the exercise of its discretion under paragraphs 41(1)(a) or 44(2)(a) of the *Canadian Human Rights Act*, that the grievance procedure ought to be exhausted.

I-8 McGillis J. concluded that the “entire substance” of the grievance was “an allegation of discrimination based on the denial of an employment benefit to him for reasons directly related to his sexual orientation”. Furthermore, she said, “the allegation of discrimination underlies and forms the central, and indeed the only, issue in the grievance”. Accordingly, she was satisfied that, as the Canadian Human Rights Act provided the grievor with an administrative procedure for redress within the meaning of subsection 91(1) of the PSSRA, the grievor was not entitled to present his grievance at any of the levels of the grievance process or to refer his grievance to adjudication. Consequently, the adjudicator had no jurisdiction to entertain the grievance. Mr. Boutilier’s appeal of the decision of McGillis J. was pending at year’s end (Court file A-724-98).

I-9 The same issue was considered by Wetston J. of the Federal Court, Trial Division, in another application for judicial review: *O’Hagan v. Attorney General of Canada* 99 CLLC 220-013. The grievors had referred grievances to adjudication alleging that they had been subjected to sexual harassment over a considerable period, contrary to the provisions of the collective agreement. The adjudicator concluded that he had no jurisdiction to entertain the grievances as the Canadian Human Rights Act provided an administrative procedure for redress within the meaning of subsection 91(1) of the PSSRA. Wetston J. stated that, while the grievors had made a number of very persuasive arguments, he was nonetheless aware that there was “persuasive precedent in this Court” which he should also seriously consider. He referred, in particular, to the decision of McGillis J. in *Boutilier*. In the case before him it was clear that sexual harassment, recognized by section 14 of the Canadian Human Rights Act to be a prohibited ground of discrimination, formed the central and, indeed, the only issue in the grievances. Wetston J. expressed the opinion that,

where possible, like cases should be treated alike. On balance, he could not find any principle, approach or precept that would cause him to find differently from the previous judges of the Federal Court, Trial Division. Accordingly, he dismissed the application for judicial review. The grievors' appeal of this decision was pending at year's end (Court file A-56-99).

I-10 In an earlier decision in *Francoeur* (Board file 166-2-25922), the grievor, who was required to perform the work of a corporal in the Royal Canadian Mounted Police (RCMP), claimed that she should receive acting pay at the rate of an RCMP corporal. The adjudicator denied her grievance on the basis that the French version of the acting pay provision in the collective agreement restricted compensation to classifications recognized under that agreement. Richard J., of the Federal Court, Trial Division, preferred the English version of the provision as being most faithful to the scheme of the collective agreement and allowed the grievor's application for judicial review (*Francoeur v. Attorney General (Canada)* (1996), 112 F.T.R. 113³).

I-11 Relying on the decision of Richard J., the adjudicator in *Cleary* (Board file 166-2-26108) upheld the grievance of a civilian employee who was required to perform the duties of a major and sought compensation at that pay rate. Subsequently, the decision of Richard J. was reversed by the Federal Court of Appeal on the basis that the adjudicator's decision had not been unreasonable and therefore intervention by the Federal Court on judicial review had not been warranted: *Attorney General (Canada) v. Francoeur* (1997), 220 N.R. 51.⁴ Accordingly, the employer sought judicial review of the adjudicator's decision in *Cleary* alleging that, in light of the decision of the Federal Court of Appeal in *Francoeur*, it was patently unreasonable.

I-12 Rothstein J., of the Federal Court, Trial Division, pointed out that the standard of review of a decision of an adjudicator appointed under the PSSRA is patent unreasonableness. Though stating that he had difficulty with the notion that the acting pay provision of the collective agreement contemplated recognition of

³ See Twenty-ninth Annual Report, paragraph I-4.

⁴ See Thirty-first Annual Report, paragraph I-8.

classifications outside the collective agreement, and though, in his opinion, the adjudicator may not have been correct in his decision, he could not say that the adjudicator's decision was patently unreasonable. He therefore dismissed the application for judicial review (*Attorney General of Canada v. Cleary* Court file T-1533-96).

J

PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 129

J-1 Cases under section 129 of the Code arise when an employee has refused to work because of an alleged danger and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may request this decision to be referred to the Board, which shall without delay inquire into the circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer.

J-2 During the year, the Board had 10 references before it, including eight carried over from the previous year. Six cases were dismissed, one was settled, one was held in abeyance, pending the holding of a grievance hearing. The remaining two are scheduled to be heard in the new year.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 133

J-3 Under section 133 of Part II of the Code, the Board may be involved in cases where the employer is alleged to have taken action against an employee for acting within his or her rights under section 129 of the Code.

J-4 The Board processed four references under section 133 during the year. Of the four cases, three were disposed of by the Board, with two being upheld and one dismissed. The remaining case is awaiting a decision.

TABLES

1	Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
2	Dispute Resolution Process
3	Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
4	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
5	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
6	Bargaining Units under Conciliation Board/Strike Process
7	Bargaining Units under Arbitration Process
8	Adjudication References, 1 April 1994 — 31 March 1999
9	Adjudication References Brought Forward and Received: 1 April 1994 — 31 March 1999
10	Arbitration Referrals
11	Conciliation, Mediation, Examinations, 1998-1999

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

AOGA	Aircraft Operations Group Association
APSA	Association of Public Service Financial Administrators
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMCFA	Canadian Military Colleges Faculty Association
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council
(Esquimalt, B.C.)	(Esquimalt, B.C.)
HSTU	Hospitality and Service Trade Union
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SSEA	Social Science Employees Association
UFCW	United Food and Commercial Workers

EMPLOYERS

CFIA	Canadian Food Inspection Agency
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NCC	National Capital Commission
NEB	National Energy Board
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistical Survey Operations
TB	Treasury Board
OAG	Office of the Auditor General of Canada

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Actuarial Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Agriculture	
Architecture and Town Planning	
Auditing	
Biological Sciences	
Chemistry	
Commerce	
Computer Systems Administration	
Defence Scientific Service	
Dentistry	
Engineering and Land Survey	
Forestry	
Historical Research	
Law	
Mathematics	
Medicine	
Meteorology	
Nursing	
Nutrition and Dietetics	
Occupational and Physical Therapy	
Patent	
Pharmacy	
Physical Science	
Psychology	
Purchasing and Supply	
Scientific Regulation	
Scientific Research	
Social Work	
Veterinary Science	
Administrative Services	Public Service Alliance of Canada
Clerical and Regulatory	
Communications	
Correctional	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
Data Processing	

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Drafting and Illustration	
Education	
Educational Support	
Engineering and Scientific Support	
Firefighters	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
General Labour and Trades	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
General Services	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
General Technical	
Heating, Power	
& Stationary Plant Operation	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
Hospital Services	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
Information Services	
Library Science	
Lightkeepers	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
Office Equipment	
Photography	
Primary Products Inspection	
Printing Operations	
- Supervisory	
Programme Administration	
Secretarial, Stenographic and Typing	
Ships Crews	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
Technical Inspection	
Welfare Programmes	
Aircraft Operations	Aircraft Operations Group Association
Radio Operation	Canadian Association of Professional Radio Operators
Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Financial Administration	Association of Public Service Financial Administrators
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations - Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Chargehands, East Coast	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics Social Science Support	Social Science Employees Association
University Teaching	Canadian Military Colleges Faculty Association
(NATIONAL CAPITAL COMMISSION AS EMPLOYER)	
All employees	Public Service Alliance of Canada
(NATIONAL ENERGY BOARD AS EMPLOYER)	
All employees other than the Professional Bargaining Unit	Public Service Alliance of Canada
Professional Bargaining Unit	Professional Institute of the Public Service of Canada
(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Scientific and Professional Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category Operational Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	

Information Services
Library Science
Research Officers and Research Council
Officers
Translation

Professional Institute of the Public
Service of Canada

Administrative Services
Administrative Support Category
Computer Systems Administration
Operational Category
- Supervisory
- Non-Supervisory
Purchasing and Supply
Technical Category

Research Council Employees'
Association

(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service
Category
Administrative Support Category
- Non-Operators
Operational Category
Technical Category
Scientific and Professional Category
- Professional Engineers

Public Service Alliance of Canada

Professional Institute of the Public
Service of Canada

(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service
Category
- Administrative Service
- Financial Administration
- Purchase and Supply
Administrative Support Category
- Clerical and Regulatory
- Secretarial, Stenographic and Typing
Operational Category
- General Labour and Trades
- General Services
Scientific and Professional Category
- Auditing
- Library Science

Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category	Public Service Alliance of Canada
- Administrative Services	
- Computer Systems Administration	
- Financial Services	
- Information Services	
- Programme Administration and all employees referred to as Grants Program Officer	
Administrative Support Category	
- Clerical and Regulatory	
- Data Processing	
- Secretarial, Stenographic and Typing	
(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category and Operational Category	Public Service Alliance of Canada
- CFB Bagotville	
Administrative Support Category	
- CFB Galetown	
Administrative Support Category and Operational Category	
- CFB Goose Bay	
Operational Category	
- CFB Kingston	
Operational Category	
- CFB Montreal	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
- CFB Ottawa	
Administrative Support Category and Operational Category	
- NDHQ Ottawa	
Administrative Support Category and Operational Category	
- CFB Petawawa	
Administrative Support Category	
- CFB Trenton	
Administrative Support Category and Operational Category	
- CFB Valcartier	
Operational Category	Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832
- CFB Shilo	

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category - CFB Galetown	United Food and Commercial Workers, Local 864
Operational Category - CFB Greenwood	
Operational Category - CFB Halifax	
Operational Category - CFB Borden	United Food and Commercial Workers, Local 175
Operational Category - CFB North Bay	
Operational Category - CFB Ottawa	
Operational Category - CFB Trenton	
Operational Category - CFB Calgary	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category - CFB Edmonton	
Operational Category - CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category - CFB Chilliwack	United Food and Commercial Workers, Local 1518
Operational Category - CFB Comox	
Operational Category - CFB Esquimalt	
Operational Category - CFB 17 th Wing Westwin, Winnipeg	United Food and Commercial Workers, Local 832
All employees in the Cafeteria - NDHQ - Ottawa	Hospitality and Service Trade Union, Local 261

(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative Support Category Public Service Alliance of Canada

(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)

Administrative Support Category Public Service Alliance of Canada
- Clerical and Regulatory
- Communications
- Office Equipment
- Secretarial, Stenographic and Typing

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS AS EMPLOYER)	
Actuarial Science Group	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative and Foreign Service Category	
Commerce Group	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
(STATISTICAL SURVEY OPERATIONS AS EMPLOYER)	
Business Surveys	Public Service Alliance of Canada
(CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY AS EMPLOYER)	
Agriculture	Professional Institute of the Public Service of Canada
Biological Sciences	
Chemistry	
Commerce	
Computer Systems Administration	
Engineering and Land Survey	
Purchasing and Supply	
Scientific Research	
Economics, Sociology and Statistics	
Scientific Regulations	
Veterinary Medicine	
All employees other than those named above	Public Service Alliance of Canada

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
Public Service Alliance of Canada	122,248	80	4A 76C
Professional Institute of the Public Service of Canada	32,539	42	C
Social Science Employees Association	5,874	2	C
Association of Public Service Financial Administrators	2,071	1	C
Research Council Employees' Association	1,824	7	C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1,126	1	C
Professional Association of Foreign Service Officers	998	1	C
Canadian Union of Professional and Technical Employees	854	1	C
Canadian Merchant Service Guild	823	1	C
Federal Government Dockyard, Trades and Labour Council (East)	610	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	530	1	C
Aircraft Operations Group Association	423	1	C
Canadian Association of Professional Radio Operators	338	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 175	291	4	C
United Food and Commercial Workers, Local 864	281	3	C

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
Syndicat général du cinéma et de la télévision	150	1	C
Canadian Military Colleges Faculty Association	124	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 1518	118	3	C
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	117	2	C
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	111	2	C
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	94	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 401	80	2	C
Federal Government Dockyard Chargehands Association (East)	70	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 832	59	1	C
Hospitality and Service Trade Union, Local 261	25	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 1400	12	1	C
Canadian Air Traffic Control Association	11	1	C
TOTAL	171,801	165	4A 161C

A - Arbitration

C - Conciliation Board

**Managerial or Confidential Exclusions, by Category
Treasury Board as Employer**

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
Scientific and Professional	30	20,038	2,513	22,551	11.14
Administrative and Foreign Service	10	65,477	5,528	71,005	7.79
Technical	13	14,829	511	15,340	3.33
Administrative Support	5	42,427	1,007	43,434	2.32
Operational	21	18,484	414	18,898	2.19
TOTAL	79	161,255	9,973	171,228	5.82

**Managerial or Confidential Exclusions,
by Bargaining Agent and Category
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Category	Approximate		Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units			
PIPSC	Scientific & Prof.	26	15,818	2,254	18,072	12.47
	Admin. & Foreign Serv.	3	13,756	401	14,157	2.83
PSAC	Scientific & Prof.	2	1,001	45	1,046	4.30
	Admin. & Foreign Serv.	4	47,807	4,779	52,586	9.08
	Technical	7	9,320	225	9,545	2.36
	Admin. Support	5	42,427	1,007	43,434	2.32
	Operational	17	17,163	414	17,577	2.36
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	998	52	1,050	4.96
CATCA	Technical	1	11	3	14	21.43
IBEW Local 2228	Technical	1	1,126	24	1,150	2.09
CMSG	Technical	1	823	56	879	6.37
CGAU	Operational	1	111	0	111	0.00
FGDCA	Operational	1	70	0	70	0.00
FGDTLC (E)	Operational	1	610	0	610	0.00
FGDTLC (Esq)	Operational	1	530	0	530	0.00
SSEA	Scientific & Prof.	1	3,086	211	3,297	6.40
	Technical	1	2,788	140	2,928	4.78
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	854	35	889	3.94
CAPRO	Technical	1	338	21	359	5.85
AOGA	Technical	1	423	42	465	9.03
APSFA	Admin. & Foreign Serv.	1	2,071	261	2,332	11.19
CMCFA	Scientific & Prof.	1	124	3	127	2.36
TOTAL		79	161,255	9,973	171,228	5.82

**Managerial or Confidential Exclusions,
by Bargaining Agent and Category
Separate Employers**

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	4	2	6	33.33
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	103	21	124	16.94
SGCT	Technical	1	150	8	158	5.06
CUPE (Local 2656)	Admin. Support	1	110	19	129	14.73
CUPE (Local 2656)	Operational	1	7	0	7	0.00
TOTAL		5	374	50	424	11.79
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,168	21	1,189	1.77
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	69	0	69	0.00
RCEA	Admin & Foreign Serv.	3	280	25	305	8.20
RCEA	Technical	1	942	1	943	0.10
RCEA	Admin. Support	1	506	35	541	6.47
RCEA	Operational	2	96	0	96	0.00
TOTAL		11	3,061	82	3,143	2.61
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Prof.	1	135	1	136	0.74
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	25	14	39	35.90
PSAC	Admin. Support	1	59	6	65	9.23
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
TOTAL		4	219	21	240	8.75
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	74	5	79	6.33
PSAC	Admin. Support	1	38	0	38	0.00
TOTAL		2	112	5	117	4.27
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES						
PSAC	Admin. Support and Operational					
	- CFB Bagotville	2	21	0	21	0.00
UFCW	Operational					
Local 175	- CFB Borden	1	142	1	143	0.70

Bargaining Agent	Category	Approximate		Number of		% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Positions Excluded	Total	
UFCW	Operational					
Local 401	- CFB Calgary	1	0	0	0	0.00
UFCW	Operational					
Local 1518	- CFB Chilliwack	1	0	0	0	0.00
UFCW	Operational					
Local 1518	- CFB Comox	1	51	0	51	0.00
UFCW	Operational					
Local 401	- CFB Edmonton	1	80	0	80	0.00
UFCW	Operational					
Local 1518	- CFB Esquimalt	1	67	1	68	1.47
PSAC	Admin. Support					
	- CFB Gagetown	1	15	1	16	6.25
UFCW	Operational					
Local 864	- CFB Gagetown	1	62	1	63	1.59
PSAC	Admin. Support and Operational					
	- CFB Goose Bay	2	65	0	65	0.00
UFCW	Operational					
Local 864	- CFB Greenwood	1	78	1	79	1.27
UFCW	Operational					
Local 864	- CFB Halifax	1	141	3	144	2.08
PSAC	Operational					
	- CFB Kingston	1	68	0	68	0.00
PSAC	Operational					
	- CFB Montreal	1	58	0	58	0.00
UFCW	Operational					
Local 1400	- CFB Moose Jaw	1	12	1	13	7.69
UFCW	Operational					
Local 175	- CFB North Bay	1	16	0	16	0.00
PSAC	Admin. Support					
	- CFB Ottawa	1	7	0	7	0.00
UFCW	Operational					
Local 175	- CFB Ottawa	1	75	0	75	0.00
HSTU	All employees in the					
Local 261	Cafeteria - NDHQ					
	- Ottawa	1	25	0	25	0.00
PSAC	Admin. Support and Operational					
	- NDHQ Ottawa	2	65	1	66	1.52
PSAC	Admin. Support and Operational					
	- CFB Petawawa	2	143	1	144	0.69
MFCW	Operational					
Local 832	- CFB Shilo	1	94	0	94	0.00
PSAC	Admin. Support					
	- CFB Trenton	1	13	0	13	0.00
UFCW	Operational					
Local 175	- CFB Trenton	1	58	0	58	0.00

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
PSAC	Admin. Support and Operational					
	- CFB Valcartier	2	122	2	124	1.61
UFCW Local 832	Operational					
	- CFB 17 th Wing Westwin Winnipeg	1	59	1	60	1.67
TOTAL		31	1,537	14	1,551	0.90
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. Support	1	23	0	23	0.00
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS						
PIPSC	Actuarial Science, Admin. & Foreign Serv., Commerce	3	224	28	252	11.11
PSAC	Admin. Support	1	28	9	37	24.32
TOTAL		4	252	37	289	12.80
STATISTICAL SURVEY OPERATIONS						
PSAC	Business Surveys	1	192	0	192	0.00
NATIONAL ENERGY BOARD						
PSAC	All Employees other than the Professional Barg. Unit	1	90	24	114	21.05
PIPSC	Professional Barg. Unit	1	136	10	146	6.85
TOTAL		2	226	34	260	13.08
NATIONAL CAPITAL COMMISSION						
PSAC	All Employees	1	337	84	421	19.95
CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY						
PIPSC	Technical	3	1,261	52	1,313	3.96
PSAC	All Employees other than the Technical Category	1	2,398	58	2,456	2.36
TOTAL		4	3,659	110	3,769	2.92
TOTAL		66	9,992	437	10,429	4.19

Bargaining Units under Conciliation Board/Strike Process*

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>			
Actuarial Science	8		PIPSC
Administrative Services	12,995		PSAC
Agriculture	10		PIPSC
Air Traffic Control	11		CATCA
Aircraft Operations	423		AOGA
Architecture & Town Planning	186		PIPSC
Auditing	5,370		PIPSC
Biological Sciences	1,232		PIPSC
Chargehands	70		FGDCA (East)
Chemistry Group	393		PIPSC
Clerical and Regulatory	36,695		PSAC
Commerce	2,059		PIPSC
Communications	76		PSAC
Computer Systems Administration	9,907		PIPSC
Correctional			
- Supervisory	215		PSAC
- Non-Supervisory	4,525		PSAC
Data Processing	1,574		PSAC
Defence Scientific Service	400		PIPSC
Dentistry	9		PIPSC
Drafting and Illustration	353		PSAC
Economics, Sociology and Statistics	3,086		SSEA
Education	609		PSAC
Educational Support	2		PSAC
			IBEW
Electronics	1,126		(Local 2228)
Engineering and Land Survey	1,873		PIPSC
Engineering and Scientific Support	5,306		PSAC
Financial Administration	2,071		APSFA
Firefighters			
- Supervisory	95		PSAC
- Non-Supervisory	389		PSAC
Foreign Affairs	998		PAFSO
Forestry	96		PIPSC

* Because of the Budget Implementation Act 1996

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
General Labour and Trades			
- Supervisory	646		PSAC
- Non-Supervisory	5,341		PSAC
General Services			
- Supervisory	410		PSAC
- Non-Supervisory	3,002		PSAC
General Technical	2,327		PSAC
Heating, Power & Stationary Plant Operation			
- Supervisory	85		PSAC
- Non-Supervisory	438		PSAC
Historical Research	203		PIPSC
Hospital Services			
- Supervisory	24		PSAC
- Non-Supervisory	613		PSAC
Information Services	1,557		PSAC
Law	66		PIPSC
Library Science	392		PSAC
Lightkeepers			
- Supervisory	22		PSAC
- Non-Supervisory	75		PSAC
Mathematics	277		PIPSC
Medicine	172		PIPSC
Meteorology	448		PIPSC
Nursing	1,233		PIPSC
Nutrition and Dietetics	25		PIPSC
Occupational and Physical Therapy	31		PIPSC
Office Equipment	28		PSAC
Patent	135		PIPSC
Pharmacy	15		PIPSC
Photography	26		PSAC
Physical Sciences	1,438		PIPSC
Primary Products Inspection	251		PSAC
Printing Operations			
- Non-Supervisory	111		CGAU
Printing Operations			
- Supervisory	16		PSAC
Programme Administration	31,156		PSAC
Psychology	249		PIPSC
Purchasing and Supply	1,790		PIPSC
Radio Operation	338		CAPRO

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Scientific Regulation	232		PIPSC
Scientific Research	1,658		PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	4,054		PSAC
Ship Repair (East)	610		FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	530		FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Ships Crews			
- Supervisory	11		PSAC
- Non-Supervisory	1,256		PSAC
Ships Officers	823		CMSG
Social Science Support	2,788		SSEA
Social Work	30		PIPSC
Technical Inspection	1,055		PSAC
Translation	854		CUPTE
University Teaching	124		CMCFA
Veterinary Science	29		PIPSC
Welfare Programmes	2,099		PSAC
		<hr/>	
		161,255	
<i>National Film Board as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category	103		PIPSC
Administrative Support Category	110		CUPE Local 2656
Operational Category	7		CUPE Local 2656
Scientific and Professional Category	4		PIPSC
Technical Category	150		SGCT
		<hr/>	
		374	
<i>National Research Council as employer</i>			
Administrative Services	86		RCEA
Administrative Support	506		RCEA
Computer Systems Administration	173		RCEA
Information Services	65		PIPSC
Library Science	69		PIPSC
Operational Category			
- Supervisory	4		RCEA
- Non-Supervisory	92		RCEA

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Purchasing and Supply Group	21		RCEA
Research Officer & Research Council Officer	1,099		PIPSC
Technical Category	942		RCEA
Translation	4		PIPSC
		3,061	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category			
- certain employees	25		PSAC
Administrative Support Category			
- certain employees	59		PSAC
Operational Category (certain employees)	0		PSAC
Scientific and Professional Category	135		PSAC
		219	
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>			
Administrative and Foreign Service Category	74		PSAC
- Administrative Services			
- Financial Services			
- Information Services			
- Programme Administration			
- Computer Systems Administration			
and			
Employees referred to as Grants Program Officer			
Administrative Support Category	38		PSAC
- Clerical and Regulatory			
- Secretarial, Stenographic and Typing			
- Data Processing			
		112	
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer</i>			
Administrative Support Category and Operational Category			
- CFB Bagotville	21		PSAC
Operational Category			UFCW
- CFB Borden	142		Local 175
Operational Category			UFCW
- CFB Calgary	0		Local 401
Operational Category			UFCW
- CFB Chilliwack	0		Local 1518

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Operational Category			UFCW
- CFB Comox	51		Local 1518
Operational Category			UFCW
- CFB Edmonton	80		Local 401
Operational Category			UFCW
- CFB Esquimalt	67		Local 1518
Administrative Support Category			
- CFB Galetown	15		PSAC
Operational Category			UFCW
- CFB Galetown	62		Local 864
Administrative Support Category and Operational Category			
- CFB Goose Bay	65		PSAC
Operational Category			UFCW
- CFB Greenwood	78		Local 864
Operational Category			UFCW
- CFB Halifax	141		Local 864
Operational Category			
- CFB Kingston	68		PSAC
Operational Category			
- CFB Montreal	58		PSAC
Operational Category			UFCW
- CFB Moose Jaw	12		Local 1400
Operational Category			UFCW
- CFB North Bay	16		Local 175
Administrative Support Category and Operational Category			
- NDHQ Ottawa	65		PSAC
Administrative Support Category			
- CFB Ottawa	7		PSAC
Operational Category			UFCW
- CFB Ottawa	75		Local 175
Administrative Support Category and Operational Category			
- CFB Petawawa	143		PSAC
Operational Category			MFCW
- CFB Shilo	94		Local 832
Administrative Support Category			
- CFB Trenton	13		PSAC
Operational Category			UFCW
- CFB Trenton	58		Local 175
Administrative Support Category and Operational Category			
- CFB Valcartier	122		PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Operational Category			UFCW
- CFB 17th Wing Westwin, Winnipeg	59		Local 832
All employees in the cafeteria			HSTU
- NDHQ Ottawa	25		Local 261
		<hr/> 1,537	
<i>Medical Research Council as employer</i>			
Administrative Support Category	23		PSAC
		<hr/> 23	
<i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i>			
Administrative Support Category			
- Clerical and Regulatory			
- Communications			
- Office Equipment			
- Secretarial, Stenographic and Typing	277		PSAC
		<hr/> 277	
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>			
- Actuarial Science, Administrative & Foreign Service Category, Commerce Group	224		PIPSC
Administrative Support Category	28		PSAC
		<hr/> 252	
<i>Statistical Survey Operations as employer</i>			
Business Surveys	192		PSAC
		<hr/> 192	
<i>National Capital Commission as employer</i>			
- All employees of the National Capital Commission	337		PSAC
		<hr/> 337	
<i>National Energy Board as employer</i>			
- Professional Bargaining Unit	136		PIPSC
- All employees other than the Professional Bargaining Unit	90		PSAC
		<hr/> 226	
<i>Canadian Food Inspection Agency as employer</i>			
- Veterinary Medicine	495		PIPSC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
- Agriculture, Biological Sciences, Chemistry, Commerce, Computer Systems and Administration, Engineering and Land Survey, Purchasing and Supply, Scientific Research, Scientific Regulation, Economics, Sociology and Statistics	766		PIPSC
All other employees	2,398		PSAC
		3,659	
Total		171,524	

Bargaining Units under Arbitration Process*

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i>			
Administrative Support Category			
- Clerical and Regulatory			
- Communications			
- Office Equipment			
- Secretarial, Stenographic and Typing	277		PSAC
		<u>277</u>	

* Because of the Budget Implementation Act 1996

**Adjudication References,
1 April 1994 — 31 March 1999**

	Interpretations para. 92(1)(a)	Discipline and Termination para. 92(1)(b)(c)	Party & Party sec. 99	Total
1998-1999	336	155	8	499
1997-1998	452	256	17	725
1996-1997	423	204	4	631
1995-1996	429	283	12	724
1994-1995	495	252	22	769
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 1999				
	18,572	10,372	613	29,557

**Adjudication References Brought Forward and Received
1 April 1994 — 31 March 1999**

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
1999-2000	732			
1998-1999	809	499	1,308	576
1997-1998	635	725	1,360	551
1996-1997	1,116	631	1,747	1,112
1995-1996	1,228	724	1,952	836
1994-1995	1,518	770	2,288	1,060

Arbitration Referrals

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled or Withdrawn Prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
Communications	PSAC*	CSIS	-	-	X
Clerical & Regulatory	PSAC*	CSIS	-	-	X
Office Equipment	PSAC*	CSIS	-	-	X
Secretarial, Stenographic & Typing	PSAC*	CSIS	-	-	X

* Indicates party requesting arbitration

Conciliation, Mediation, Examinations, 1998-1999

A. CONCILIATORS

Carried over from 1997-1998	16
Requests for conciliators	49
Settlement reached by parties	50
No settlement reached	9
Carried over	6

B. CONCILIATION BOARDS

Carried over from 1997-1998	1
Requests for Conciliation Boards	39
Settled by the Parties prior to Conciliation Board Report	13
Settled by Parties following Conciliation Board Report	21
Not settled	2
Carried Over	4

C. MEDIATION

Appointments made	0
-------------------	---

D. EXAMINATIONS

Appointment of Examiners	0
--------------------------	---

E. DESIGNATION REVIEW PANELS

Requests for establishment of panels	0
--------------------------------------	---

F. OTHER SERVICES

Grievance and complaint mediation referrals	63
- Settled	59
- Not settled	4
Preventive Mediation - Consultation - Relationship Building	5
Interest Based Bargaining	2

G. FACTFINDING

Appointments made	0
-------------------	---

A. CONCILIATEURS	
16	Demandes reportées de 1997-1998
49	Demandes de conciliateurs
50	Ententes intervenues entre les parties
9	Absence d'ententes entre les parties
6	Affaires reportées
B. BUREAUX DE CONCILIATION	
1	Demandes reportées de 1997-1998
39	Demandes d'établissement d'un bureau
13	Affaires réglées par les parties avant la parution d'un rapport du bureau de conciliation
21	Affaires réglées par les parties après la parution d'un rapport du bureau de conciliation
2	Affaires non réglées
4	Affaires reportées
C. MÉDIATION	
0	Nombre d'affaires où un médiateur a été nommé
D. EXAMENS	
0	Nombre d'affaires où un enquêteur a été nommé
E. COMITÉS D'EXAMEN	
0	Demandes d'établissement de comités
F. AUTRES SERVICES	
63	Nombre de griefs et de plaintes renvoyés à la médiation
59	- Nombre d'affaires réglées
7	- Nombre d'affaires non réglées
5	- Médiation préventive – Consultation – Amélioration des relations
2	- Négociation à la satisfaction des parties
G. ENQUÊTES	
0	Nombre d'enquêteurs nommés

Différents renvoyés à l'arbitrage

Affaires régliées ou rejetées à Décisions l'exercice suivant	Affaires rejetées ou régliées avant l'audience	Employeur	Agent négociateur	Unité de négociation			
					Affaires		
Communications	-	-	SCRS	AFPC*	Communications	-	X
Commis aux écritures et aux règlements	-	-	SCRS	AFPC*	Commis aux écritures et aux règlements	-	X
Mécanographie	-	-	SCRS	AFPC*	Mécanographie	-	X
Secrétariat, sténographie, dactylographie	-	-	SCRS	AFPC*	Secrétariat, sténographie, dactylographie	-	X

* Indique quelle partie a demandé l'arbitrage

Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues,
du 1^{er} avril 1994 au 31 mars 1999

Année financière	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
1999-2000	732			
1998-1999	809	499	1 308	576
1997-1998	635	725	1 360	551
1996-1997	1 116	631	1 747	1 112
1995-1996	1 228	724	1 952	836
1994-1995	1 518	770	2 288	1 060

Griels renvoyés à l'arbitrage, du 1 ^{er} avril 1994 au 31 mars 1999				Totaux cumulatifs du 1 ^{er} avril 1967 au 31 mars 1999				
Questions d'interprétation al. 92(1a)	Questions disciplinaires et licenciements al. 92(1b) et c)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 99	Total	1998-1999	1997-1998	1996-1997	1995-1996	1994-1995
336	155	8	499	452	256	204	429	495
		17	725			4	12	22
			724					769
18 572	10 372	613	29 557					

Unités de négociation qui ont opté
pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation		
Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
<i>Employeur : Service canadien du renseignement de sécurité</i>		
Catégorie Soutien administratif		
- Commis aux écritures et aux règlements		
- Communications		
- Mécanographie		
- Secrétariat, sténographie et dactylographie		
277	277	AFPC

* Par suite de l'adoption de la loi d'exécution du budget de 1996.

Unité de négociation		Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
- Agriculture, sciences biologiques, chimie, commerce, gestion des systèmes d'ordinateurs, génie et arpentage, achat et approvisionnement, recherche scientifique, économique, sociologie et statistique, réglementation scientifique		766		IPFPC
- Tous les autres employés		2 398	3 659	AFPC
Total			171 524	

Unité de négociation	Nombre d'employés	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Conseil de recherches médicales	23	23	AFPC
Catégorie Soutien administratif			
Employeur : Service canadien du renseignement de sécurité	277	277	AFPC
- Secrétariat, sténographie et dactylographie			
- Mécanographie			
- Communications			
- règlements			
- Commis aux écritures et aux			
Catégorie Soutien administratif			
Employeur : Bureau du surintendant des institutions financières	224	252	JPFC AFPC
Actuariat, Catégorie Administration et Service extérieur, Commerce			
Catégorie Soutien administratif			
Employeur : Opérations des enquêtes statistiques	192	192	AFPC
- Enquêtes sur les entreprises			
Employeur : Commission de la Capitale nationale	337	337	AFPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur			
Employeur : Office national de l'énergie	136		JPFC
- Unité de négociation des professionnels			
- Tous les fonctionnaires sauf ceux de l'unité de négociation des professionnels	90	226	AFPC
Employeur : Agence canadienne d'inspection des aliments	495		JPFC
- Médecine vétérinaire			

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Catégorie Soutien administratif - BFC Gagetown	15		AFPC UTUAC (section locale 864)
Catégorie Exploitation - BFC Gagetown	62		AFPC UTUAC (section locale 864)
Catégorie Soutien administratif et catégorie Exploitation - BFC Goose Bay	65		AFPC UTUAC (section locale 864)
Catégorie Exploitation - BFC Greenwood	78		UTUAC (section locale 864)
Catégorie Exploitation - BFC Halifax	141		UTUAC (section locale 864)
Catégorie Exploitation - BFC Kingston	68		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC Montréal	58		AFPC UTUAC (section locale 1400)
Catégorie Exploitation - BFC Moose Jaw	12		UTUAC (section locale 175)
Catégorie Soutien administratif et catégorie Exploitation - QGDN Ottawa	16		AFPC UTUAC (section locale 175)
Catégorie Soutien administratif - BFC Ottawa	7		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC Ottawa	75		AFPC UTUAC (section locale 175)
Catégorie Soutien administratif et catégorie Exploitation - BFC Petawawa	143		AFPC STACM (section locale 832)
Catégorie Soutien administratif - BFC Shilo	94		AFPC UTUAC (section locale 175)
Catégorie Exploitation - BFC Trenton	13		AFPC UTUAC (section locale 832)
Catégorie Soutien administratif et catégorie Exploitation - BFC Valcartier	122		AFPC UTUAC (section locale 832)
Catégorie Exploitation - BFC Valcartier	59		SESSH (section locale 261)
Tous les employés qui travaillent à la catégorie - QGDN Ottawa	25	1 537	

Unité de négociation	Nombre d'employés approuvés	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Bureau du vérificateur général du Canada			
Catégorie Administration et Service extérieur - certains employés	25		AFPC
Catégorie Exploitation - certains employés	0		AFPC
Catégorie Scientifique et Professionnelle	135		AFPC
Catégorie Soutien administratif	59		AFPC
- certains employés			
Employeur : Conseil de recherches en sciences humaines			
Catégorie Administration et Service extérieur			
- Services administratifs			
- Services financiers			
- Services d'information			
- Administration des programmes			
- Gestion des systèmes d'ordinateurs			
et			
les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions	74		AFPC
Catégorie Soutien administratif			
- Commis aux écritures et aux règlements			
- Secrétariat, sténographie et dactylographie			
- Traitement des données	38		AFPC
Employeur : Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes			
Catégorie Soutien administratif et catégorie Exploitation	21		AFPC
- BFC Bagotville			
Catégorie Exploitation			
- BFC Borden	142		
Catégorie Exploitation			
- BFC Calgary	0		
Catégorie Exploitation			
- BFC Chilliwack	0		
Catégorie Exploitation			
- BFC Comox	51		
Catégorie Exploitation			
- BFC Edmonton	80		
Catégorie Exploitation			
- BFC Esquimalt	67		
UTUAC (section locale 1518)			
UTUAC (section locale 401)			
UTUAC (section locale 1518)			
UTUAC (section locale 1518)			
UTUAC (section locale 401)			
STACA (section locale 175)			
UTUAC (section locale 175)			
AFPC			
		112	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Services d'information	1 557		AFFC
Services divers	410		AFFC
- surveillants	3 002		AFFC
- non-surveillants	24		AFFC
- surveillants	613		AFFC
Services scientifiques de la défense	400		IPFPC
Soutien de l'enseignement	2		AFFC
Soutien des sciences sociales	2 788		AESS
Soutien technologique et scientifique	5 306		AFFC
Techniciens divers	2 327		AFFC
Traduction	854		SCEPT
Traitement des données	1 574		AFFC
Vérification	5 370		IPFPC
<hr/>			
Employeur: Office national du film			
Catégorie Administration et Service	103		IPFPC
extérieur	7		SCFP (section
Catégorie Exploitation	110		locale 2656)
Catégorie Scientifique et Professionnelle	4		IPFPC
Catégorie Soutien administratif	110		SCFP (section
Catégorie Technique	150		SGCT
<hr/>			
Employeur: Conseil national de recherches			
Achat et approvisionnement	21		AECR
Agents de recherches et agents du Conseil	1 099		IPFPC
Bibliothéconomie	69		IPFPC
Catégorie Exploitation	4		AECR
- surveillants	92		AECR
- non-surveillants	506		AECR
Catégorie Soutien administratif	942		AECR
Catégorie Technique	173		AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	86		AECR
Services administratifs	65		IPFPC
Services d'information	4		IPFPC
Traduction	3 061		

Unité de négociation	Nombre d'employés	Totaux	Agent négociateur
Gestion des systèmes d'ordinateurs	9 907		IPFPC
Inspection des produits primaires	251		AFFC
Inspection technique	1 055		AFFC
Manoeuvres et hommes de métier	646		AFFC
- surveillants	5 341		AFFC
- non-surveillants	277		IPFPC
Mathématiques	28		AFFC
Mécanographie	172		IPFPC
Médecine	29		IPFPC
Médecine vétérinaire	448		IPFPC
Météorologie	423		IPFPC
Navigation aérienne	25		IPFPC
Nutrition et diététique	823		GMMC
Pharmacie	15		IPFPC
Photographie	26		AFFC
Pompes	95		AFFC
- surveillants	389		AFFC
- non-surveillants	135		IPFPC
Préposés aux brevets	2 099		AFFC
Programmes de bien-être social	249		IPFPC
Psychologie	338		ACPER
Radioélégraphie	203		IPFPC
Recherche historique	1 658		IPFPC
Recherche scientifique	232		IPFPC
Réglementation scientifique	530		CMTCM
Réparation des navires (Esquimalt, C.-B.)			(Esquimalt, C.-B.)
Réparation des navires (Est)	610		CMTCM
Sciences biologiques	1 232		IPFPC
Sciences forestières	96		IPFPC
Sciences infirmières	1 233		IPFPC
Sciences physiques	1 438		IPFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	4 054		AFFC
Service social	30		IPFPC
Services administratifs	12,995		AFFC
Services correctionnels	215		AFFC
- surveillants	4 525		AFFC
- non-surveillants	111		CUAG
Services d'imprimerie			
- non-surveillants			
- surveillants			
Services d'imprimerie			
- non-surveillants			
- surveillants			

Unités de négociation assujetties à la procédure bureau de conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Totaux	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	--------	----------------------

<i>Employeur : Conseil du Trésor</i>	1 790		IPFPC
Actariat	8		IPFPC
Administration des programmes	31 156		AFPC
Affaires étrangères	998		APASE
Agriculture	10		IPFPC
Architecture et urbanisme	186		IPFPC
Art dentaire	9		IPFPC
Bibliothéconomie	392		AFPC
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes			
- surveillants	85		AFPC
- non-surveillants	438		AFPC
Chefs d'équipe	70		ACECM (est)
Chimie	393		IPFPC
Commerce	2 059		IPFPC
Commis aux écritures et aux règlements	36 695		AFPC
Communications	76		AFPC
Contrôle de la circulation aérienne	11		ACCTA
Dessin et illustrations	353		AFPC
Droit	66		IPFPC
Economique, sociologie et statistique	3 086		AESS
Electronique	1 126		FIOE (section locale 2228)
Enseignement	609		AFPC
Enseignement universitaire	124		ACPCM
Équipages de navire			
- surveillants	11		AFPC
- non-surveillants	1 256		AFPC
Ergothérapie et physiothérapie	31		IPFPC
Gardiens de phare			
- surveillants	22		AFPC
- non-surveillants	75		AFPC
Génie et arpentage	1 873		IPFPC
Gestion des finances	2 071		AGFFP

* Par suite de l'adoption de la loi d'exécution du budget de 1996.

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre de postes exclus	Pourcentage de postes exclus
AFPC	Soutien administratif				
STACM	Exploitation - BFC Petawawa	2	143	1	0,69
	Exploitation (section locale 832)				
AFPC	- BFC Shilo	1	94	0	0,00
AFPC	Soutien administratif - BFC Trenton	1	13	0	0,00
UTUAC	Exploitation (section locale 175)				
AFPC	- BFC Trenton	1	58	0	0,00
AFPC	Soutien administratif et Exploitation - BFC Valcartier	2	122	2	1,61
UTUAC	Exploitation (section locale 832)				
	- BFC 17 ^e Escadre	1	59	1	1,67
	Secteur ouest Winnipeg				
TOTAL		31	1 537	14	0,90
CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES					
AFPC	Soutien administratif	1	23	0	0,00
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES					
AFPC	Soutien administratif	1	28	9	24,32
IPFPC	Actuariat, Admin. et Serv. ext., Commerce	3	224	28	11,11
TOTAL		4	252	37	12,88
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES					
AFPC	Enquêtes - entreprises	1	192	0	0,00
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE					
AFPC	Tous les fonctionnaires sauf ceux de l'unité de négociation des professionnels	1	90	24	21,05
IPFPC	Unité de négociation des professionnels	1	136	10	6,85
TOTAL		2	226	34	13,08

Agent	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Pourcentage
négociateur	d'unités de	de	de	de	de postes
Catégorie	approximatif	postes	exclus	Total	exclus

UTUAC	Exploitation	1	0	0	0,00
(section locale 401)	- BFC Calgary				
UTUAC	Exploitation	1	0	0	0,00
(section locale 1518)	- BFC Chilliwack				
UTUAC	Exploitation	1	0	0	0,00
(section locale 1518)	- BFC Comox				
UTUAC	Exploitation	1	51	0	0,00
(section locale 1518)	- BFC Edmonton				
UTUAC	Exploitation	1	80	0	0,00
(section locale 1518)	- BFC Esquimalt				
AFPC	Soutien administratif	1	67	1	1,47
(section locale 864)	- BFC Gagetown				
UTUAC	Exploitation	1	15	1	6,25
(section locale 864)	- BFC Gagetown				
AFPC	Soutien administratif	1	62	1	1,59
(section locale 864)	- BFC Goose Bay				
UTUAC	Exploitation	2	65	0	0,00
(section locale 864)	- BFC Greenwood				
UTUAC	Exploitation	1	78	1	1,27
(section locale 864)	- BFC Halifax				
AFPC	Exploitation	1	141	3	2,08
(section locale 864)	- BFC Kingston				
AFPC	Exploitation	1	68	0	0,00
(section locale 1400)	- BFC Montréal				
UTUAC	Exploitation	1	58	0	0,00
(section locale 1400)	- BFC Moose Jaw				
UTUAC	Exploitation	1	12	1	7,69
(section locale 175)	- BFC North Bay				
AFPC	Soutien administratif	1	16	0	0,00
(section locale 175)	- BFC Ottawa				
UTUAC	Exploitation	1	7	0	0,00
(section locale 175)	- BFC Ottawa				
SESSH	Tous les employés qui travaillent à la cafétéria - QGDN	1	75	0	0,00
(section locale 261)	- QGDN Ottawa				
AFPC	Soutien administratif	1	25	0	0,00
(section locale 261)	- QGDN Ottawa				
AFPC	Soutien administratif	2	65	1	1,52
(section locale 261)	- QGDN Ottawa				

**Nombre de postes de direction
ou de confiance exclus, par agent
négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)**

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de approximatif	Nombre de postes exclus	Nombre de postes Total	Pourcentage de postes exclus
----------------------	-----------	---------------------------------------	-------------------------------	------------------------------	------------------------------------

OFFICE NATIONAL DU FILM	IPFPC	Scientifique et prof.	1	4	2	6	33,33
	IPFPC	Admin. et Serv. ext.	1	103	21	124	16,94
	SGCT	Technique	1	150	8	158	5,06
	SCFP	Soutien administratif	1	110	19	129	14,73
	SCFP	Exploitation	1	7	0	7	0,00
	TOTAL	(section locale 2656)	5	374	50	424	11,79

CONSEIL NATIONAL DE

RECHERCHES

IPFPC	Scientifique et Prof.	2	1 168	21	1 189	1,77
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	2	69	0	69	0,00
AECR	Admin. et Serv. ext.	3	280	25	305	8,20
AECR	Technique	1	942	1	943	0,10
AECR	Soutien administratif	1	506	35	541	6,47
AECR	Exploitation	2	96	0	96	0,00
	TOTAL	11	3 061	82	3 143	2,61

BUREAU DU VÉRIFICATEUR

GÉNÉRAL DU CANADA

AFPC	Scientifique et prof.	1	135	1	136	0,74
AFPC	Admin. et Serv. ext.	1	25	14	39	35,90
AFPC	Soutien administratif	1	59	6	65	9,23
AFPC	Exploitation	1	0	0	0	0,00
	TOTAL	4	219	21	240	8,75

CONSEIL DE RECHERCHES EN

SCIENCES HUMAINES

AFPC	Admin. et Serv. ext.	1	74	5	79	6,33
AFPC	Soutien administratif	1	38	0	38	0,00
	TOTAL	2	112	5	117	4,27

PERSONNEL DES FONDS NON

PUBLICS, FORCES CANADIENNES

AFPC	Soutien administratif					
	et Exploitation					
	- BFC Bagotville	2	21	0	21	0,00
	Exploitation					
	UTVAC					
	(section locale 175)					
	- BFC Borden	1	142	1	143	0,70

**Nombre de postes de direction
ou de confiance exclus,
par agent négociateur et par catégorie
(Employeur : Conseil du Trésor)**

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'emplois approximatif	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
IPFPC	Scientifique et Prof.	26	15 818	2 254	18 072	12,47
	Admin. et Serv. ext.	3	13 756	401	14 157	2,83
AFPC	Scientifique et Prof.	2	1 001	45	1 046	4,30
	Admin. et Serv. ext.	4	47 807	4 779	52 586	9,08
	Technique	7	9 320	225	9 545	2,36
	Soutien administratif	5	42 427	1 007	43 434	2,32
	Exploitation	17	17 163	414	17 577	2,36
APASE	Admin. et Serv. ext.	1	998	52	1 050	4,96
ACCTA	Technique	1	11	3	14	21,43
FIOE (section locale 2228)	Technique	1	1 126	24	1 150	2,09
GMMC	Technique	1	823	56	879	6,37
CUAG	Exploitation	1	111	0	111	0,00
ACECM	Exploitation	1	70	0	70	0,00
CMTCM(E)	Exploitation	1	610	0	610	0,00
CMTCM(Esq.) Exploitation		1	530	0	530	0,00
AESS	Scientifique et Prof.	1	3 086	211	3 297	6,40
	Technique	1	2 788	140	2 928	4,78
SCEPT	Admin. et Serv. ext.	1	854	35	889	3,94
ACPER	Technique	1	338	21	359	5,85
AGNA	Technique	1	423	42	465	9,03
AGFP	Admin. et Serv. ext.	1	2 071	261	2 332	11,19
ACPCM	Scientifique et Prof.	1	124	3	127	2,36
TOTAL		79	161 255	9 973	171 228	5,82

**Nombre de postes de direction ou de confiance
exclus, par catégorie
(Employeur : Conseil du Trésor)**

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
Scientifique et Professionnelle	30	20 038	2 513	22 551	11,14
Administration et Service extérieur	10	65 477	5 528	71 005	7,79
Technique	13	14 829	511	15 340	3,33
Soutien administratif	5	42 427	1 007	43 434	2,32
Exploitation	21	18 484	414	18 898	2,19
TOTAL	79	161 255	9 973	171 228	5,82

Mode de règlement des différends	Nombre d'employés approximatifs	Nombre d'unités de négociation	Agent négociateur accrédité	Association canadienne des professeurs des collèges militaires du Canada			124	1	C	Union des travailleurs et travailleuses	281	3	C	unifs de l'alimentation et du commerce	(section locale 864)	Union des travailleurs et travailleuses	118	3	C	unifs de l'alimentation et du commerce	(section locale 1518)	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)	117	2	C	Conseils des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	111	2	C	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)	94	1	C	Union des travailleurs et travailleuses	80	2	C	(section locale 401)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral(côte est)	70	1	C	Union des travailleurs et travailleuses	59	1	C	(section locale 832)	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (section locale 261)	25	1	C	Union des travailleurs et travailleuses	12	1	C	unifs de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)	Association canadienne du contrôle du trafic aérien	11	1	C	4A	171 801	165	161C	TOTAL																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
			Agent négociateur accrédité																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	</

A - Arbitrage
C - Conciliation

Mode de règlement des différends

Mode de règlement des différends	Nombre d'employés	Nombre d'unités de négociation	Agent négociateur accrédité
4A	122 248	80	Alliance de la Fonction publique du Canada
C	32 539	42	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
C	5 874	2	Association des employé(e)s en sciences sociales
C	2 071	1	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
C	1 824	7	Association des employés du Conseil de recherches
C	1 126	1	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
C	998	1	Association professionnelle des agents du service extérieur
C	854	1	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
C	823	1	Gilde de la marine marchande du Canada
C	610	1	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)
C	530	1	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (C.-B.)
C	423	1	Association du groupe de la navigation aérienne
C	338	1	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
C	291	4	Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)
C	150	1	Syndicat général du cinéma et de la télévision

(EMPLOYEUR : SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)	
Catégorie Soutien administratif	- Commis aux écritures et aux règlements
	- Communications
	- Mécanographie
	- Secrétariat, sténographie et dactylographie
	(EMPLOYEUR : BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)
Actuariat	Catégorie Administration et Service
	extérieur
	Commerce
	Catégorie Soutien administratif
Alliance de la Fonction publique	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
	(EMPLOYEUR : OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)
	Enquêtes sur les entreprises
	(EMPLOYEUR : AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS)
Agriculture	Sciences biologiques
	Chimie
	Commerce
	Gestion des systèmes d'ordinateur
	Génie et arpentage
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	Achat et approvisionnement
	Recherche scientifique
	Economique, sociologie
	et statistique
	Médecine vétérinaire
Alliance de la Fonction publique	Réglementation scientifique
	Tous les fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus
	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie Exploitation - BFC Gagetown Catégorie Exploitation - BFC Greenwood Catégorie Exploitation - BFC Halifax	Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (section locale 864)
Catégorie Exploitation - BFC Borden Catégorie Exploitation - BFC North Bay Catégorie Exploitation - BFC Ottawa Catégorie Exploitation - BFC Trenton	Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)
Catégorie Exploitation - BFC Calgary Catégorie Exploitation - BFC Edmonton	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
Catégorie Exploitation - BFC Moose Jaw	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)
Catégorie Exploitation - BFC Chilliwack Catégorie Exploitation - BFC Comox Catégorie Exploitation - BFC Esquimalt	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)
Catégorie Exploitation - BFC 17 ^e Escadre, Secteur ouest de Winnipeg	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (section locale 832)
Tous les employés qui travaillent à la cafétéria - QGDN Ottawa	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité, (section locale 261)
(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)	
Catégorie Soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)	
Catégorie Administration et Service extérieur	Alliance de la Fonction publique du Canada
- Administration des programmes et	
tous les employés désignés sous le nom	
d'agents des programmes de subventions	
- Gestion des systèmes d'ordinateurs	
- Services administratifs	
- Services d'information	
- Services financiers	
Catégorie Soutien administratif	
- Communis aux écritures et aux règlements	
- Secréariat, sténographie et dactylographie	
- Traitement des données	
(EMPLOYEUR : PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)	
Catégorie Soutien administratif et Catégorie Exploitation	Alliance de la Fonction publique du Canada
- BFC Bagotville	
Catégorie Soutien administratif	
- BFC Gagetown	
Catégorie Soutien administratif et Catégorie Exploitation	
- BFC Goose Bay	
Catégorie Exploitation	
- BFC Kingston	
Catégorie Exploitation	
- BFC Montréal	
Catégorie Soutien administratif	
- BFC Ottawa	
Catégorie Soutien administratif et Catégorie Exploitation	
- QGDN Ottawa	
Catégorie Soutien administratif	
et Catégorie Exploitation	
- BFC Pelawawa	
Catégorie Soutien administratif	
- BFC Trenton	
Catégorie Soutien administratif	
et Catégorie Exploitation	
- BFC Valcartier	
Catégorie Exploitation	
- BFC Shilo	
Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)	

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie Exploitation	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Catégorie Soutien administratif	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(EMPLOYEUR : CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)	
Agents de recherches et agents du	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Conseil de recherches	
Bibliothéconomie	
Services d'information	
Traduction	
Achat et approvisionnement	Association des employés du Conseil
Catégorie Technique	de recherches
Catégorie Exploitation	
- surveillants	
- non-surveillants	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	
Services administratifs	
Catégorie Soutien administratif	
(EMPLOYEUR : CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES	
TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)	
Catégorie Administration et Service	Alliance de la Fonction publique
extérieur	du Canada
Catégorie Exploitation	
Catégorie Soutien administratif	
- non-opérateurs	
Catégorie Technique	
Catégorie Scientifique et Professionnelle	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)	
Catégorie Administration et Service	Alliance de la Fonction publique
extérieur	du Canada
- Achat et approvisionnement	
- Gestion des finances	
- Services administratifs	
Catégorie Exploitation	
- Manœuvres et hommes de métier	
- Services divers	
Catégorie Scientifique et Professionnelle	
- Bibliothéconomie	
- Vérification	
Catégorie Soutien administratif	
- Commis aux écritures et aux règlements	
- Secrétariat, sténographie et dactylographie	

Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	Guilde de la marine marchande du Canada	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	Services d'imprimerie - non-surveillants	Chefs d'équipe (côte est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)	Association des employé(e)s en sciences sociales	Economique, sociologie et statistique	Soutien des sciences sociales	Enseignement universitaire	(EMPLOYEUR : COMMISSION DE LA CAPITAL NATIONALE)	Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada	(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DE L'ENERGIE)	Tous les fonctionnaires sauf ceux de l'unité de négociation des professionnels	Alliance de la Fonction publique du Canada	Unité de négociation des professionnels	Institut professionnel de la fonction publique du Canada	(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DU FILM)	Catégorie Administration et Service	Institut professionnel de la fonction publique du Canada	Catégorie Scientifique et Professionnelle
-------------------------------------	---	---	---	--	--	---------------------------	--	---	--	--	---------------------------------------	-------------------------------	----------------------------	--	--	--	--	--	--	---	--	---------------------------------------	-------------------------------------	--	---

Unité de négociation	Agent négociateur
Équipages de navires	- surveillants
Gardiens de phare	- non-surveillants
- surveillants	- surveillants
Manœuvres et hommes de métier	- surveillants
Inspection technique	- non-surveillants
Inspection des produits primaires	- surveillants
Photographie	- non-surveillants
Mécanographie	- surveillants
Pompier	- non-surveillants
Programmes de bien-être social	- surveillants
Secrétariat, sténographie et dactylographie	- non-surveillants
Services administratifs	- surveillants
Services correctionnels	- non-surveillants
Services d'imprimerie	- surveillants
Services d'information	- non-surveillants
Services divers	- surveillants
Services hospitaliers	- non-surveillants
- surveillants	- surveillants
- non-surveillants	- surveillants
Soutien de l'enseignement	- non-surveillants
Soutien technologique et scientifique	- surveillants
Traitement des données	- non-surveillants
Navigation aérienne	- surveillants
Radio-télégraphie	- non-surveillants
Traduction	- surveillants
Affaires extérieures	- non-surveillants
Gestion des finances	- surveillants
Association des gestionnaires	- non-surveillants
financiers de la Fonction publique	- surveillants
Association professionnelle des agents du service extérieur	- non-surveillants
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	- surveillants
Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio	- non-surveillants
Association du groupe de la navigation aérienne	- surveillants

Unités de négociation et agents négociateurs au sein
de la fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
----------------------	-------------------

(EMPLOYEUR : CONSEIL DU TRÉSOR)

Achat et approvisionnement
Actuariat
Agriculture
Architecture et urbanisme
Art dentaire
Chimie
Commerce
Droit
Ergothérapie et physiothérapie
Génie et arpentage
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Mathématiques
Médecine
Médecine vétérinaire
Météorologie
Nutrition et diététique
Pharmacie
Préposés aux brevets
Psychologie
Recherche historique
Recherche scientifique
Réglementation scientifique
Sciences biologiques
Sciences forestières
Sciences infirmières
Sciences physiques
Service social
Services scientifiques de la défense
Vérification

Administration des programmes
Bibliothéconomie
Chauffage, force motrice et opération
de machines fixes
- surveillants
- non-surveillants
Commis aux écritures et aux réglemens
Communications
Dessin et illustrations
Enseignement

Alliance de la Fonction publique
du Canada

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA Association canadienne du contrôle du trafic aérien

ACECM Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du

ACPER Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio

gouvernement fédéral

AECR Association des employés du Conseil de recherches

Association des employé(e)s en sciences sociales

AFPC Alliance de la Fonction publique du Canada

AGFFP Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique

AGNA Association du groupe de la navigation aérienne

APASE Association professionnelle des agents du service extérieur

APCMC Association des professeurs des collèges militaires du Canada

CMTCM (Est) Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers

CMTCM (Esq.) Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du

gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))

CUAG Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du

Canada

FIOE Fraternité internationale des ouvriers en électricité

GMMC Guilde de la marine marchande du Canada

IPFPC Institut professionnel de la fonction publique du Canada

SCPEPT Syndicat canadien des employés professionnels et techniques

SCFP Syndicat canadien de la Fonction publique

SGCT Syndicat général du cinéma et de la télévision

SESSH Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité

STACM Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce

TUAC Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce

EMPLOYEURS

ACIA Agence canadienne d'inspection des aliments

BSIF Bureau du surintendant des institutions financières

BVG Bureau du Vérificateur général du Canada

CCN Commission de la Capitale nationale

CNR Conseil national de recherches du Canada

CRM Conseil de recherches médicales

CRSH Conseil de recherches en sciences humaines

CST Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la

Défense nationale

CT Conseil du Trésor

OES Opérations des enquêtes statistiques

ONE Office national de l'énergie

ONF Office national du film

PFNP Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes

SCRS Service canadien du renseignement de sécurité

DIVERS

BFC Base des Forces canadiennes

QGDN Quartier général de la Défense nationale

TABLEAUX

1	Unités de négociation et agents négociateurs dans la fonction publique du Canada
2	Mode de règlement des différends
3	Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par catégorie (Employeur : Conseil du Trésor)
4	Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur et par catégorie (Employeur : Conseil du Trésor)
5	Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)
6	Unités de négociation assujetties à la procédure conciliation/greve
7	Unités de négociation ayant opté pour l'arbitrage des différends
8	Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1 ^{er} avril 1994 au 31 mars 1999
9	Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, du 1 ^{er} avril 1994 au 31 mars 1999
10	Différends renvoyés à l'arbitrage
11	Conciliation, médiation et examens, 1998-1999

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

J-1 Les renvois fondés sur l'article 129 du Code surviennent lorsqu'un fonctionnaire refuse de travailler à cause d'un danger allégué et qu'un agent de sécurité conclut subseqüemment à l'absence de tel danger. Le fonctionnaire peut demander que la décision de l'agent de sécurité soit renvoyée à la Commission, qui doit alors procéder sans délai à l'examen des circonstances de l'affaire et des motifs de la décision, puis confirmer celle-ci ou donner à l'employeur les instructions qu'elle juge indiquées.

J-2 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission était saisie de 10 renvois, dont huit reportés de l'exercice précédent. Six affaires ont été rejetées, une a été réglée, une a été mise en sùpens en attendant l'audition d'un grief. Les deux autres affaires seront instruites au cours du prochain exercice.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

J-3 En vertu de l'article 133 de la partie II du Code, la Commission peut être saisie des affaires où il est allégué que l'employeur a pris des mesures à l'endroit d'un fonctionnaire parce que ce dernier s'est prévalu des droits que lui accorde l'article 129 du Code.

J-4 La Commission a traité quatre renvois fondés sur l'article 133 au cours de l'exercice écoulé. Elle en a accueilli deux et en a rejeté un. La dernière affaire est en instance de décision.

³ Voir le *Vingt-neuvième rapport annuel*, paragraphe I-4.
⁴ Voir le *Trentième rapport annuel*, paragraphe I-8.

première instance, a préféré la version anglaise de la disposition qu'il jugeait plus fidèle parce qu'elle correspondait davantage à l'intention des parties et a accueilli la demande de contrôle judiciaire de la fonctionnaire (*Francoeur c. Procureur général (Canada)* (1996), 112 F.T.R. 113).

I-11 S'appuyant sur la décision du juge Richard, l'arbitre dans l'affaire *Cleary* (dossier de la Commission 166-2-26108) a accueilli le grief d'un employé civil tenu d'exécuter les tâches d'un major, qui demandait d'être rémunéré au taux applicable au poste en question. La décision du juge Richard a par la suite été annulée par la Cour d'appel fédérale pour le motif que la décision de l'arbitre n'était pas déraisonnable et que la Cour fédérale n'aurait donc pas dû intervenir à l'occasion d'un contrôle judiciaire : *Procureur général (Canada) c. Francoeur* (1997), 220 N.R. 51⁴. L'employeur a donc demandé le contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre dans l'affaire *Cleary* alléguant que, compte tenu de l'arrêt de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Francoeur*, cette décision était manifestement déraisonnable.

I-12 Le juge Rothstein de la Cour fédérale, Section de première instance, a précisé que la norme de contrôle d'une décision d'un arbitre nommé en vertu de la LRTFP est le caractère manifestement déraisonnable de cette décision. Quoiqu'il eût de la difficulté à accepter la notion selon laquelle la disposition relative à la rémunération d'interim dans la convention collective englobe des classifications en dehors de celle-ci, et quoiqu'il estimât que l'arbitre n'avait peut-être pas eu raison de se prononcer comme il l'avait fait, il ne pouvait conclure que la décision de l'arbitre était manifestement déraisonnable. Il a donc rejeté la demande de contrôle judiciaire (*Procureur général du Canada c. Cleary*, dossier de la Cour T-1533-96).

I-10 Dans une décision antérieure rendue dans *Francoeur* (dossier de la Commission 166-2-25922), la fonctionnaire s'estimant lésée, qui avait été obligée d'effectuer le travail d'un caporal de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), avait prétendu qu'elle avait droit à la rémunération d'intérim au taux d'un caporal de la GRC. L'arbitre avait rejeté son grief pour le motif que la version française de la disposition de la convention collective portant sur la rémunération d'intérim restreignait le versement de cette rémunération aux classifications reconnues dans la convention. Le juge Richard de la Cour fédérale, Section de

I-9 La même question a été examinée par le juge Weston de la Cour fédérale, Section de première instance, à l'occasion d'une autre demande de contrôle judiciaire : *O'Hagan c. Procureur général du Canada* 99 CLC 220-013. Les fonctionnaires s'estimant lésés avaient renvoyé des griefs à l'arbitrage alléguant qu'elles avaient fait l'objet de harcèlement sexuel pendant une longue période, en violation des dispositions de la convention collective. L'arbitre a conclu qu'il n'avait pas compétence pour instruire les griefs étant donné que la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoyait un autre recours administratif de réparation au sens du paragraphe 91(1) de la LRTFP. Le juge Weston a déclaré que, même si les fonctionnaires avaient présenté un certain nombre d'arguments très convaincants, il était néanmoins au courant de l'existence d'« un précédent convaincant de notre Cour » dont il devait aussi tenir compte. Il a cité plus particulièrement la décision de Madame la juge McGillis dans l'affaire *Boutillier*. En l'espèce, il était évident que le harcèlement sexuel, qui, aux termes de l'article 14 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, constitue un motif de discrimination illicite, était la seule et unique question soulevée dans les griefs. Le juge Weston s'est dit d'avis que, dans la mesure du possible, les affaires semblables devaient être traitées de façon semblable. Après réflexion, il ne voyait aucun principe, précepte ou considération qui pût l'amener à tirer une conclusion différente de celle tirée par les autres juges de la Cour fédérale, Section de première instance. En conséquence, il a rejeté la demande de contrôle judiciaire. Les fonctionnaires s'estimant lésés ont interjeté appel de cette décision. L'appel était toujours en instance à la fin de l'exercice (dossier de la Cour A-56-99).

I-8 Madame la juge McGillis a conclu que le grief était « entièrement fondé » sur une « allégation de discrimination au motif qu'un avantage social avait été refusé à l'employé pour des raisons liées directement à son orientation sexuelle ». Elle a en outre déclaré que « l'allégation de discrimination constitue la question centrale et, en fait, l'unique question soulevée dans le grief ». En conséquence, elle était convaincue que, étant donné que la Loi canadienne sur les droits de la personne offrait au fonctionnaire s'estimant lésé un recours administratif de réparation au sens du paragraphe 91(1) de la LRFP, ce dernier n'avait pas le droit de présenter son grief à quelque palier de la procédure de règlement des griefs ou de renvoyer son grief à l'arbitrage. L'arbitre n'avait donc pas compétence pour connaître de ce grief en arbitrage. M. Boutlier a interjeté appel de la décision de Madame la juge McGillis. L'appel était toujours en instance à la fin de l'exercice (dossier de la Cour A-724-98).

En vertu du paragraphe 91(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le législateur a [...] choisi de priver un employé lésé de son droit non absolu de présenter un grief dans des circonstances où un autre recours administratif de réparation existe sous le régime d'une loi fédérale. Par conséquent, lorsqu'un grief potentiel porte essentiellement sur une plainte d'acte discriminatoire dans le contexte de l'interprétation d'une convention collective, les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne s'appliquent et régissent la procédure à suivre. En pareilles circonstances, l'employé lésé doit donc déposer une plainte auprès de la Commission. L'affaire peut uniquement être entendue comme un grief en vertu des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique dans le cas où la Commission détermine, dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire qui lui est conféré aux alinéas 41(1)a) ou 44(2)a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, que la procédure de règlement des griefs doit d'abord être épuisée.

I-7 Madame la juge McGillis de la Cour fédérale, Section de première instance, a fait droit à la demande de contrôle judiciaire. En rendant sa décision, elle a déclaré ce qui suit à la page 476 :

I-6 Dans une autre affaire, l'arbitre avait fait droit à un grief portant sur le refus de l'employeur d'accorder un congé de mariage à un fonctionnaire pour qu'il participe à une cérémonie d'engagement à son conjoint de même sexe. L'employeur avait fait valoir que la cérémonie d'engagement ne constituait pas un « mariage » au sens de la convention collective. En rendant sa décision, l'arbitre avait appliqué les lois du pays, y compris les principes relatifs aux droits de la personne. Durant le contrôle judiciaire, l'employeur a pour la première fois soulevé la question de la compétence de l'arbitre (*Canada (Procureur général) c. Boutlier*, [1999] 1 C.F. 459).

fin de l'exercice (dossier de la Cour A-405-98). réparation. L'appel de cette décision était toujours en instance à la droits de la personne prévoit un autre recours administratif de pour trancher la question étant donné que la Loi canadienne sur les L'arbitre avait eu raison de conclure qu'il n'avait pas compétence d'élimination de la discrimination de la convention collective. requérante parce que son grief était fondé uniquement sur la clause que de façon accessible à la demande de contrôle judiciaire de la juge Cullen a rejeté la demande de contrôle judiciaire de la avantages demandés, l'allégation de discrimination ne se rapportait plutôt sur la question de savoir si des employés avaient droit aux Les demandes ne portaient pas sur la discrimination en soi, mais premier cas, mais il aurait compétence pour le faire dans le second. LRFP n'aurait pas compétence pour trancher le grief dans le Commission 166-2-25312². Un arbitre nommé en application de la de la Commission 166-2-25034) et *Sarson* (dossier de la dispositions, comme ce fut le cas dans les affaires *Xarrow* (dossier est invoquée à la seule fin de faciliter l'interprétation d'autres cette convention lorsque la clause d'élimination de la discrimination convention collective et un grief fondé sur une autre disposition de

I-5 Le juge Cullen a fait une distinction entre un grief fondé uniquement sur la clause d'élimination de la discrimination de la

I-4 S'appuyant sur les principes énoncés dans l'arrêt de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Byers Transport Ltd. c. Kosanovich et Mellors*, [1995] 3 C.F. 354, le juge Cullen a conclu que la situation de fait faisant l'objet de la plainte doit être essentiellement la même que dans l'autre recours possible. Toutefois, la procédure administrative de redressement mentionnée au paragraphe 91(1) n'a pas à être identique à la procédure de règlement des griefs prévue par la LRTFP. De plus, les réparations auxquelles donnent lieu ces recours n'ont pas à être identiques. Le paragraphe 91(1) exige uniquement l'existence d'un autre recours de réparation, lorsque la réparation à laquelle peut donner lieu ce recours est dans une certaine mesure avantagieuse pour le plaignant.

I-3 Le juge Cullen de la Cour fédérale, Section de première instance, a précisé que, du fait que la décision portait sur la compétence de l'arbitre, le critère applicable de contrôle était la justesse de cette décision. La fonctionnaire s'estimant lésée a invoqué deux arrêts de la Cour suprême du Canada dans lesquels il a été statué que les différends résultant d'une convention collective doivent être traités au moyen de la procédure de règlement des différends prévue par la convention collective et par les législations pertinentes : *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929; *St. Anne Nackawic Pulp and Paper Co. c. Section locale 219 du Syndicat canadien des travailleurs du papier*, [1986] 1 R.C.S. 704. Le juge Cullen a toutefois conclu que le « libellé [du paragraphe 91(1)] de la LRTFP exige une approche différente ». Il a déclaré ce qui suit : « il ne s'agit pas simplement de savoir si le différend résulte de la convention collective, mais aussi de quelle façon l'action judiciaire est formulée afin de déterminer s'il existe un autre recours de réparation ».

s'appuyait uniquement sur la clause d'élimination de la discrimination de la convention collective et n'invoquait pas d'autre disposition, il n'avait pas compétence pour instruire le grief puisque l'affaire pouvait faire l'objet d'une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne. La fonctionnaire s'estimant lésée a demandé le contrôle judiciaire de cette décision.

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

I-1 Le paragraphe 91(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) prévoit qu'un fonctionnaire s'estimant lésé peut présenter un grief à tous les paliers de la procédure prévue à cette fin concernant toute question portant atteinte à ses conditions d'emploi « si aucun autre recours administratif de réparation ne lui est ouvert sous le régime d'une loi fédérale ». Dans l'arrêt *Chopra c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1993] 3 C.F. 445¹, le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté à la Cour une demande de contrôle judiciaire de la décision d'un arbitre qui s'était dit non compétent pour instruire son grief pour le motif que la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit un autre recours administratif de réparation. Le fonctionnaire avait invoqué la disposition « anti-discrimination » de la convention collective pour contester la décision de ne pas le nommer à un poste intérimaire; il avait également déposé une plainte au sujet du même incident auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Madame la juge Simpson de la Cour fédérale, Section de première instance, a souscrit à la conclusion de l'arbitre selon laquelle il n'avait pas compétence pour instruire le grief. En conséquence, elle a rejeté la demande de contrôle judiciaire.

I-2 La question a de nouveau été examinée au cours de l'exercice écoulé dans l'arrêt *Mohammed c. Canada (Conseil du Trésor)* (1998), 148 F.T.R. 260. Invoquant uniquement la clause d'élimination de la discrimination de la convention collective, la fonctionnaire a présenté un grief dans lequel elle alléguait que deux supérieurs l'avaient harcelée à cause de sa race et de sa religion. S'appuyant sur la décision de Madame la juge Simpson dans l'arrêt *Chopra*, l'arbitre a conclu que, étant donné que le grief

¹ Voir le Vingt-neuvième rapport annuel, paragraphe I-3.

arbitrales. Le paragraphe 69(2) dispose que le paragraphe 57(2) s'applique aux décisions arbitrales, compte tenu des adaptations de circonstance. Aux termes du paragraphe 69(3), l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions aux postes au sein de celle-ci et la classification de ces postes sont exclues du champ des décisions arbitrales. Il en va de même des normes, des procédures ou des méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement des fonctionnaires, à moins que cet état de choses ne résulte d'une mesure disciplinaire. En outre, une décision arbitrale ne peut porter sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant la demande d'arbitrage. Le paragraphe 69(4) précise qu'une décision arbitrale ne vaut que pour les conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation visée par la demande d'arbitrage. Enfin, les articles 71 et 72 de la Loi posent certaines restrictions quant à la durée d'une décision arbitrale et à la mesure dans laquelle une de ses dispositions peut avoir un effet rétroactif.

H-6 La Loi d'exécution du budget de 1996 ayant suspendu pour une période de trois ans, à compter du 20 juin 1996, le recours à l'arbitrage comme mode de règlement des différends sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, aucun arbitre de différend n'a été nommé ni conseil d'arbitrage constitué au cours de l'exercice écoulé.

Cour d'appel fédérale a statué que les propositions assujetties à l'article 7 de la Loi peuvent néanmoins constituer des sujets légitimes de négociation : *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada* (Conseil du Trésor), [1987] 2 C.F. 471 et *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada* (Conseil du Trésor) (1987), 76 N.R. 229. Par conséquent, le président a conclu que les propositions en cause pouvaient être renvoyées à un bureau de conciliation qui est uniquement habilité à faire des recommandations non exécutoires pour l'une ou l'autre des parties. Il a aussi mentionné que, depuis que ces deux dernières décisions ont été rendues, le président de la Commission a toujours renvoyé au bureau de conciliation les propositions auxquelles l'employeur s'opposait pour le seul motif qu'elles étaient contraires à l'article 7 de la Loi. En conséquence, le président a inclus les propositions contestées dans le mandat : *Mandat - groupe Pompiers et autres* (dossiers de la Commission 190-2-267 à 280).

H-4 La Commission des relations de travail dans la fonction publique administre le processus de nomination d'un arbitre des différends en vertu de l'article 65.1 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou celui de constitution d'un conseil d'arbitrage en application de l'article 65 de cette même Loi. L'article 64 de la Loi précise que, lorsque les parties ont négocié collectivement de bonne foi mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale, et lorsque l'agent négociateur en cause a précisé que le renvoi à l'arbitrage constituera la procédure de règlement d'un différend, l'une ou l'autre peut, par avis écrit adressé au secrétaire de la Commission, demander l'arbitrage sur cette condition d'emploi. Aux termes de l'article 65, sur réception d'une demande d'arbitrage, et lorsque les parties ne lui ont pas présenté une demande conjointe de nomination d'un arbitre de différend aux termes de l'article 65.1, le président est tenu de constituer un conseil d'arbitrage composé de trois personnes nommées de la même manière que les membres d'un bureau de conciliation.

H-5 Dès la nomination d'un arbitre ou la constitution d'un conseil d'arbitrage, le président est tenu, aux termes de l'article 66 de la Loi, et sous réserve de l'article 69, de renvoyer par écrit les questions en litige à l'arbitre de différend ou au conseil d'arbitrage, selon le cas. L'article 69 exclut certaines questions du champ des décisions

Pour s'opposer au renvoi de ces propositions, l'employeur a uniquement fait valoir qu'elles étaient contraaires à l'article 7 de la Loi. L'article en question dispose que la Loi « n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité de l'employeur quant à l'organisation de la fonction publique, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers. » À l'appui de son argument, l'employeur a invoqué la décision du juge Teitelbaum de la Cour fédérale, Section de première instance, dans *Canada c. Commission des relations de travail dans la fonction publique et autres* (1988), 21 F.T.R. 199. Le président a fait remarquer que cette décision se rapportait à la conciliation exécutoire et qu'elle se distinguait donc nettement de l'affaire dont il était saisi. En outre, la

- *Une proposition concernant la Norme générale de classification.*
- *Une proposition concernant la procédure de règlement des griefs de classification.*
- *Une proposition concernant le groupement des équipages des navires.*

H-3 Il a été statué que les propositions suivantes de l'agent négociateur auxquelles s'est opposé l'employeur étaient négociables; elles ont donc été renvoyées au bureau de conciliation :

QUESTIONS NEGOCIABLES

H-2 Même si le président a établi de nombreux bureaux de conciliation au cours de l'exercice écoulé, l'employeur ne s'est opposé qu'une seule fois au renvoi de certaines propositions de l'agent négociateur au bureau de conciliation pour des motifs de compétence.

commissaire-conciliateur ne peut contenir de recommandation concernant les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins que cet état de choses ne résulte d'une mesure disciplinaire. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si tel est le cas, il ne l'inclut pas dans le mandat du bureau de conciliation ou du commissaire-conciliateur.

MANDATS DES BUREAUX DE
CONCILIATION, COMMISSAIRES-
CONCILIATEURS, ARBITRES DE
DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE

H-1 L'article 76 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique précise que, dans le cas où des parties à des négociations collectives ont négocié de bonne foi mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi, et lorsque l'agent négociateur pertinent a choisi la conciliation comme mode de règlement des différends, l'employeur ou l'agent négociateur en cause peut, par avis écrit au président, demander le règlement du différend par la conciliation. Sur réception d'une telle demande, le président est tenu d'établir un bureau de conciliation en application de l'article 77 de la Loi ou, à la demande conjointe des parties, de nommer un commissaire-conciliateur en application de l'article 77.1. Le président doit remettre au bureau de conciliation (ou au commissaire-conciliateur, selon le cas) un document énonçant les questions sur lesquelles il doit lui transmettre ses conclusions et recommandations (article 84). Ces questions font toutefois l'objet de certaines restrictions. Le paragraphe 87(2) dispose que le paragraphe 57(2) s'applique, compte tenu des adaptations de circonstance, aux recommandations d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur. De plus, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ou d'un

* Le paragraphe 57(2) est ainsi libellé :

57 (2) Une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de :

a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entrainerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II renvoie à la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur la pension de la fonction publique.)

L'arbitre a déclaré que, quoique l'agent négociateur dans les cas d'écarts de conduite mineurs et qu'ils rapportaient toujours les infractions graves, comme les cas de harcèlement sexuel, à la direction, la preuve démontrait le contraire. Il était manifeste que les fonctionnaires qui dénonçaient des collègues pour quelque raison que ce soit étaient persécutés par les autres agents du Service correctionnel, au travail comme à l'extérieur, qui employaient un éventail de mesures de représailles ayant dans certains cas obligé les victimes à quitter la région. L'arbitre a fait part du dégoût que lui inspiraient les personnes qui s'adonnaient à de tels actes, déclarant qu'« une façon de voir aussi tordu est inacceptable pour toute personne sensée dont le devoir comme agent de la paix est d'appliquer la loi ». Il a déclaré que de tels actes de représailles devaient cesser.

G-20 Le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté une demande de contrôle judiciaire de cette décision. L'affaire était toujours en instance à la fin de l'exercice (Cour fédérale, Section de première instance, dossier T-1825-98).

bonnes évaluations de rendement. Malheureusement, elle souffrait d'une très grave intolérance au milieu qui l'empêchait de travailler à l'Immeuble Queen Square. Les parties reconnaissaient que des efforts avaient vainement été faits pour trouver d'autres lieux de travail acceptables à la fonctionnaire. L'arbitre a conclu que, même si l'employeur a l'obligation de composer avec les problèmes de santé d'un employé, ce dernier a pour sa part l'obligation de faciliter la recherche d'un compromis. La fonctionnaire s'estimant lésée a manqué à cette obligation en refusant d'envisager le télétravail; cette option ne pouvant lui être imposée, l'employeur n'avait d'autre choix que de la licencier.

G-17 Dans *Teeluck* (dossier de la Commission 166-2-27956), le fonctionnaire s'estimant lésé avait été licencié pour le motif qu'il avait touché les seins d'une collègue du Service correctionnel en présence de deux autres fonctionnaires en service. Le fonctionnaire a rejeté l'allégation et a maintenu que la plaignante ne disait pas la vérité au sujet de l'incident, qui s'était censément produit dans un petit bureau en présence d'un autre agent correctionnel. Ce dernier a prétendu que, du fait qu'il n'avait pas prêté attention à ce qui se passait, il ne pouvait ni confirmer ni nier l'allégation.

G-18 La preuve a établi que la plaignante avait déposé sa plainte immédiatement après l'incident et que le fonctionnaire avait été acquitté des accusations criminelles qui en avaient découlé. La preuve a également établi qu'un incident similaire s'était censément produit quelque temps auparavant, entre le fonctionnaire s'estimant lésé et une autre agente du Service correctionnel, qui ne l'avait toutefois signalé qu'après le dépôt de la plainte ayant donné lieu au grief en l'instance. L'arbitre a conclu que la preuve produite par l'employeur était d'avantage digne de foi que celle du fonctionnaire s'estimant lésé et a conclu que le licenciement était une sanction appropriée dans les circonstances.

G-19 L'arbitre a également fait des observations sur l'effet que l'existence d'un « code d'honneur » à l'établissement pénitentiaire avait probablement eu sur le témoignage de l'agent correctionnel en présence de qui l'incident s'était déroulé :

relogée à divers étages de l'immeuble pour tenir compte de ses problèmes liés à l'environnement. Même si chaque étage de l'immeuble avait son propre système de ventilation, la fonctionnaire continuait d'avoir des difficultés. Elle a rejeté à plusieurs reprises les propositions de l'employeur visant à la reloger dans d'autres immeubles fédéraux. L'employeur lui a également offert, à plusieurs occasions, la possibilité de télétravailler, qu'elle a chaque fois rejetée. Le médecin de la fonctionnaire a écrit à l'employeur concernant la détérioration de l'état de santé de la fonctionnaire, qui a pris un congé de maladie pour une durée indéterminée pour le reste de la saison.

G-14 En prévision du retour au travail de la fonctionnaire, l'employeur a demandé au personnel de s'abstenir d'utiliser des produits parfumés de soins personnels et de beauté en raison des répercussions éventuelles que ces produits pouvaient avoir sur leur collègue. À la suggestion de la fonctionnaire, l'employeur a également fait l'acquisition d'un purificateur d'air et d'un respirateur pour le bureau. Quelques mois plus tard, la fonctionnaire a informé l'employeur qu'elle retirait ses services aux termes de la partie II du *Code canadien du travail*. À la suite d'une enquête, l'agent de sécurité a conclu qu'il n'y avait aucun danger. À la demande de la fonctionnaire, l'agent de sécurité a renvoyé sa décision à la Commission, qui l'a confirmée.

G-15 Après être retournée au travail pour une brève période, la fonctionnaire a de nouveau manifesté son refus de travailler. Elle a encore une fois rejeté la proposition de l'employeur de télétravailler. L'agent de sécurité lui a donné raison de refuser de travailler, pour le motif que le lieu de travail posait un danger pour elle en raison de ses troubles de santé. L'agent de sécurité régional a toutefois annulé cette décision.

G-16 Sur les instructions de l'employeur, la fonctionnaire est retournée au travail. Elle n'y est restée qu'une demi-journée et a de nouveau retiré ses services. L'employeur l'a immédiatement licenciée pour le motif que son état de santé la rendait incapable d'exécuter les fonctions de son poste dans un avenir prévisible. L'arbitre a tenu compte du fait que la fonctionnaire comptait 25 années de service, avait un dossier disciplinaire vierge et de

vendre son domicile familial ou le mettre en location. Aux termes des Directives sur le service extérieur (DSE), il pouvait obtenir le remboursement des frais juridiques et des honoraires de vente d'immeuble découlant de la vente de son domicile familial une fois dans sa carrière. Le fonctionnaire ne croyait pas qu'il avait droit à cet avantage, mais l'employeur l'a informé qu'il pouvait s'en prévaloir. Sur la foi de ces renseignements, le fonctionnaire a mis sa maison sur le marché et, afin d'en accélérer la vente, il a accepté un prix de vente inférieur à celui qu'il aurait autrement accepté. L'employeur lui a remboursé les frais juridiques et les honoraires de vente d'immeuble. Il en a toutefois demandé ultérieurement le remboursement pour le motif que les DSE ne s'appliquaient pas au fonctionnaire; ce dernier a retourné le montant en cause. Il a fait valoir que l'employeur était préclus de demander le remboursement de la somme étant donné qu'il s'était appuyé sur les informations fournies par l'employeur à son détriment. L'arbitre a conclu que le fonctionnaire n'avait pas agi de manière déraisonnable en se fiant aux déclarations de l'employeur et qu'il serait injuste de permettre à l'employeur de se soustraire aux conséquences de ses déclarations. Il a donc ordonné à l'employeur de rembourser au fonctionnaire s'estimant lésé les honoraires de vente d'immeuble et les frais juridiques en litige.

G-12 L'affaire *Hutchinson* (dossier de la Commission 166-2-28535) portait sur le licenciement d'une fonctionnaire qui avait à plusieurs reprises fait valoir son droit de refuser de travailler aux termes des dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la partie II du *Code canadien du travail*. La fonctionnaire travaillait dans l'immeuble Queen Square à Halifax (Nouvelle-Écosse). À un moment donné, invoquant une maladie liée à l'environnement, elle était partie en congé d'invalidité pendant une période de deux ans. À sa demande, et pour des raisons de santé, elle était devenue une travailleuse saisonnière.

G-13 En 1995, elle a déposé de nombreuses plaintes relativement à sa réaction allergique aux produits parfumés de soins personnels et de beauté utilisés par d'autres fonctionnaires. À la suggestion de son employeur, elle a participé à la mise en oeuvre d'une politique favorisant un lieu de travail exempt d'odeurs. Pendant que des rénovations étaient en cours à l'immeuble Queen Square, elle a été

faisaient partie d'un groupe de sept fonctionnaires qui avaient été affectés à l'Ambassade du Canada à Tokyo au Japon. Ils avaient occupé des logements temporaires des leur arrivée, jusqu'à ce que les nouveaux logements qui leur étaient destinés fussent prêts; ils avaient obtenu l'assurance que des indemnités de repas et de faux frais continueraient de leur être versées jusqu'à leur installation définitive. L'employeur leur avait expressément ordonné de ne pas ouvrir les contenueurs dans lesquels avaient été expédiés leurs effets personnels de base. À la suite de la nomination d'un nouvel agent des finances à l'Ambassade, ils ont été avisés de rembourser les indemnités de repas et de faux frais qu'ils avaient reçues jusque-là. Ils se sont conformés à cette demande.

G-9 L'une des sept fonctionnaires a déposé un grief contre cette mesure, et il a été convenu que la décision s'appliquerait aux six autres fonctionnaires. Elle est toutefois retournée au Canada avant qu'une décision soit rendue concernant son grief. Celui-ci a finalement été réglé plus de deux ans et demi après avoir été déposé, l'employeur devant remettre à la fonctionnaire les sommes qu'elle avait remboursées. L'employeur n'a pas informé les autres fonctionnaires s'estimant lésés de ce règlement.

G-10 Ce n'est qu'à son retour au Canada que l'un des deux fonctionnaires s'estimant lésés a été mis au courant du règlement. Après avoir fait des démarches pour faire appliquer la décision, il a déposé un grief personnel pour que lui soient retournées les sommes qu'il avait remboursées. La deuxième fonctionnaire s'estimant lésée en l'espèce a appris que le grief initial avait été réglé quelques mois après que la décision eut été rendue et a demandé à son tour le même traitement. L'employeur ayant rejeté cette demande, elle a déposé un grief personnel. L'arbitre a conclu que, du fait qu'ils avaient obéi aux instructions de l'employeur, les fonctionnaires avaient engagé des frais énormes qu'ils n'auraient normalement pas eu à assumer. Il a en outre conclu que l'employeur était préclus de refuser le remboursement des sommes réclamées par les fonctionnaires s'estimant lésés. Les griefs ont été accueillis.

G-11 L'affaire *Webb* (dossier de la Commission 166-2-28379) mettait le même principe en cause. Le fonctionnaire s'estimant lésé, un agent du service extérieur affecté aux États-Unis, hésitait entre

des Lords). Cette règle précise que, si une partie a l'intention de faire valoir qu'un témoin ne dit pas la vérité sur un point spécifique, ou si une partie a l'intention de produire des éléments de preuve pour contredire le témoignage d'une personne, cette partie a l'obligation d'en aviser le témoin et de le contre-interroger afin qu'il puisse fournir une explication.

G-5 Le fonctionnaire s'estimant lésé contestait une suspension de deux semaines. Au cours de l'audience, son représentant, l'agent négociateur, a demandé un ajournement afin d'engager un avocat pour représenter le fonctionnaire pendant le reste de l'audience. L'arbitre a accédé à la demande à la condition que l'audience reprenne au point où elle avait été ajournée.

G-6 À la reprise de l'audience, la nouvelle représentante du fonctionnaire a présenté une demande pour qu'on l'autorise à rouvrir le contre-interrogatoire des témoins de l'employeur. Elle a fait valoir que, au cours du contre-interrogatoire, ces témoins n'avaient pas été prévenus que des parties de leurs témoignages seraient contestées. Elle a également fait valoir que des points importants avaient été omis dans le contre-interrogatoire de sorte que le fonctionnaire se trouvait privé d'une audience équitable et approfondie. L'employeur a prétendu que la nouvelle représentante du fonctionnaire s'estimant lésé cherchait en réalité à contre-interroger de nouveau les témoins.

G-7 L'arbitre a conclu que la règle énoncée dans *Browne and Dunn* n'empêchait pas la représentante du fonctionnaire de produire des éléments de preuve pour contredire le témoignage des témoins de l'employeur. Il a ajouté que, si la représentante produisait d'autres éléments de preuve, l'employeur pourrait soit interroger de nouveau ses propres témoins, soit présenter une contre-preuve. Toutefois, il a aussi conclu que le fait que le contre-interrogatoire initial n'avait pas fourni à la nouvelle représentante du fonctionnaire la preuve qu'elle aurait souhaité obtenir ne constituait pas à ses yeux un motif suffisant pour l'autoriser à rouvrir le contre-interrogatoire.

G-8 Dans *Wilson et Gardner* (dossiers de la Commission 166-2-28289 et 28290), les deux fonctionnaires s'estimaient lésés

pour qu'il recalcule le montant des dommages après avoir permis aux parties de présenter des plaidoiries et des témoignages sur cette question précise.

G-3 Depuis le dernier rapport annuel, l'arbitre a tenu une audience et entendu les témoignages et observations supplémentaires des parties. Le fonctionnaire s'estimant lésé demandait notamment des dommages-intérêts pour avoir été privé de la possibilité de se prévaloir du Programme d'encouragement à la retraite anticipée (PERA), le paiement d'intérêts sur le montant qui lui était dû et le remboursement de ses frais juridiques. Il a fait valoir que la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) habilite l'arbitre à accorder de tels dommages-intérêts. De l'avis de ce dernier, la possibilité que le fonctionnaire eût pu se prévaloir du PERA s'il n'avait pas été licencié de façon injustifiée était beaucoup trop hypothétique pour justifier l'attribution de dommages-intérêts. Il a également conclu que le concept de « préavis raisonnable » qui s'applique à un licenciement assujéti à la common law ne s'applique pas à un licenciement assujéti à la LRTFP; lorsqu'ils décident d'attribuer à un fonctionnaire une rémunération en remplacement de sa réintégration en vertu de la LRTFP, les arbitres examinent par analogie seulement les décisions rendues en common law pour obtenir une indication du montant à accorder. L'arbitre a également conclu qu'il n'avait pas le pouvoir d'attribuer des intérêts ou des frais juridiques à un fonctionnaire s'estimant lésé. À la lumière de tous les éléments de preuve produits et des plaidoiries des parties, l'arbitre a attribué au fonctionnaire la somme de 95 000 \$ à titre d'indemnisation en remplacement de sa réintégration; ce montant devait s'ajouter à l'indemnité de départ et aux autres avantages que le fonctionnaire avait reçus de l'employeur lors de son licenciement. L'arbitre a refusé d'ordonner à l'employeur de remettre au fonctionnaire une lettre de recommandation ou de suggérer à l'employeur de présenter des excuses au fonctionnaire s'estimant lésé.

G-4 Dans *McIvrea* (dossier de la Commission 166-2-28144), l'arbitre devait se pencher sur une demande de réouverture du contre-interrogatoire des témoins compte tenu de la règle énoncée dans l'affaire anglaise *Browne and Dunn* (1894), 6 R. 67 (Chambre

IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

G-1 Dans son rapport annuel pour l'exercice 1997-1998, la Commission faisait état du grief d'un fonctionnaire ayant allégué que son licenciement était en réalité un congédiement disciplinaire déguisé : *Mathews* (dossier de la Commission 166-20-27336). L'arbitre avait conclu que le fonctionnaire avait en fait été licencié pour des raisons disciplinaires. Bien qu'il eût conclu que la conduite générale du fonctionnaire ne justifiait pas la sanction ultime du licenciement, il ne l'a pas réintégré dans ses fonctions, il lui a plutôt accordé une indemnité équivalente à un peu plus d'une année de salaire.

G-2 Le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé le contrôle judiciaire de cette décision : *Canada (Procureur général) c. Mathews* (1997), 139 F.T.R. 293 (C.F., 1^{re} instance). Le juge Richard a mentionné que le pouvoir d'un arbitre d'attribuer des dommages-intérêts au lieu d'ordonner la réintégration du fonctionnaire avait été confirmé par la Cour fédérale dans l'affaire *Champagne c. Canada (Commission des relations de travail dans la fonction publique)* (décision non publiée, dossier de la Cour fédérale, Section de première instance, A-198-87, datée du 1^{er} octobre 1987). Le juge Richard a conclu que l'arbitre avait formulé ce qu'il estimait être un redressement approprié sur la foi du dossier qu'on lui avait présenté, lequel contenait suffisamment de preuves pour justifier ce redressement. Cependant, le juge Richard a aussi conclu que l'arbitre avait manqué aux règles de l'équité procédurale en ne permettant pas au fonctionnaire ni à l'employeur de présenter des plaidoiries et des preuves au sujet de la méthode de calcul et du montant des dommages-intérêts à attribuer au fonctionnaire. Par conséquent, le juge a renvoyé l'affaire à l'arbitre

pas le stress ou les conflits découlant des relations humaines. Par conséquent, la CRTFP a confirmé la décision de l'agent de sécurité.

F-8 Dans une autre décision portant sur l'application de la partie II du Code, six fonctionnaires avaient déposé une plainte fondée sur l'article 133 alléguant que l'employeur avait contrevenu au paragraphe 147a) en refusant de les rémunérer pour les heures supplémentaires effectuées dans le but d'aider un agent de sécurité à mener une enquête après que quatre d'entre eux eurent refusé de travailler : *O'Neil et autres* (dossiers de la Commission 160-2-55 à 60). Les quatre fonctionnaires qui avaient refusé de travailler avaient été rémunérés pour le poste qu'ils avaient manqué. Les deux autres plaignants étaient des représentants en matière de sécurité et de santé au travail. Les six plaignants avaient réclamé des heures supplémentaires pour le temps qu'ils avaient passé avec l'agent de sécurité en dehors de leur horaire de travail; les demandes avaient été rejetées par l'employeur. Les plaignants avaient certes collaboré avec l'agent de sécurité mais cela s'était fait en dehors de leur horaire de travail, alors qu'ils n'exécutaient pas leurs tâches habituelles. La CRTFP a donc rejeté les plaintes pour le motif que les plaignants n'avaient pas le droit d'être rémunérés.

intérieur, la faisant ainsi réintégrer l'unité de négociation. La plaignante a alors demandé l'aide de l'agent négociateur, qui a refusé de la représenter au sujet du grief contre la mesure disciplinaire. Elle a présenté une plainte fondée sur l'article 23 de la LRTFP alléguant que l'agent négociateur avait manqué à son devoir de représentation juste à son égard, en violation du paragraphe 10(2) de la LRTFP. La CRTFP a précisé que le devoir de représentation juste oblige l'agent négociateur à représenter équitablement les fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation. Comme la plaignante n'était pas membre de l'unité de négociation à l'époque où les faits qui ont donné lieu au grief se sont produits, l'agent négociateur n'était nullement tenu de représenter ses intérêts dans la procédure de règlement des griefs. En conséquence, la CRTFP a rejeté la plainte : *Downer et Alliance de la Fonction publique du Canada et autres* (dossiers de la Commission 161-2-846 à 848).

F-7 Les requérants dans l'affaire *Gualtieri et Guenette* (dossier de la Commission 165-2-203) avaient invoqué leur droit de refuser de travailler aux termes de la partie II du Code canadien du travail pour le motif que l'abus de pouvoir et le harcèlement continus de l'employeur constituaient un danger pour leur santé physique et mentale. À la suite d'une enquête, l'agent de sécurité a conclu qu'aucun danger n'existait, à son avis, le danger, tel qu'il est défini dans le Code, doit être visible et quantitatif. À la demande des requérants, l'agent de sécurité a renvoyé sa décision à la CRTFP aux termes du paragraphe 129(5) du Code. Les parties ont convenu que la CRTFP devait d'abord déterminer si une maladie liée au stress résultant du harcèlement et de l'abus de pouvoir constituait un danger aux fins de la partie II du Code. La CRTFP a conclu que la définition de danger à la partie II du Code est limitée à des situations où le risque allégué est si grave et si imminent que les situations où le harcèlement de la machine ou de la chose ou le travail dans le lieu visé doivent cesser jusqu'à ce que la situation soit rectifiée. Les problèmes psychologiques et émotionnels des requérants résultaient d'une situation qui remontait à plusieurs années. En outre, la CRTFP a conclu que le danger doit se rapporter à une machine ou à une chose ou aux conditions matérielles qui existent au lieu de travail. Un tel danger n'englobe

F-4 Une organisation syndicale prétendait que le défendeur était

un employeur successeur au sens des articles 47 et 47.1 du Code canadien du travail. Elle cherchait à faire appliquer les dispositions d'une convention collective négociée aux termes de la LRTFP au moyen d'un renvoi à la CRTFP fondé sur l'article 99 de la LRTFP. La CRTFP a avisé les parties que la question de savoir si un groupe d'employés était assujéti aux dispositions de la partie 1 du Code devait être tranchée par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI). Par conséquent, la CRTFP jugeait préférable de différer sa décision jusqu'à ce que le CCRI ait statué sur l'affaire. La requérante a présenté à la CRTFP une demande fondée sur l'article 27 de la LRTFP pour que celle-ci réexamine sa décision : *Alliance de la Fonction publique du Canada et Brookfield Lepage Johnson Controls* (dossier de la Commission 125-2-89).

F-5 Après avoir donné aux parties la possibilité de formuler toutes observations pertinentes, la CRTFP a rejeté la demande en déclarant qu'il était évident, à la lecture des articles 47 et 47.1 du Code, que leur application dans un contexte donné est assujétiée à la question de savoir si un secteur de la fonction publique fédérale faisait désormais partie d'une entreprise régie par la partie 1 du Code. Ces articles s'appliquent seulement aux employés travaillant dans des installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité définis par le Code. En outre, le Conseil dont il est question à l'article 47 ne peut être que le Conseil canadien des relations industrielles mentionné à l'article 3 du Code. Dans l'esprit du législateur, le CCRI est le tribunal compétent pour interpréter sa propre loi et déterminer si une personne morale ou une entreprise est régie par la partie 1 du Code. En l'absence d'une telle décision, la CRTFP ne pouvait pas statuer sur le renvoi fondé sur l'article 99 de la LRTFP. La CRTFP a en outre déclaré que, même si elle avait compétence concurrente avec le CCRI en l'instance, elle jugeait préférable de renvoyer l'affaire au CCRI pour éviter la possibilité de décisions contradictoires.

F-6 La plaignante occupait à titre intérimaire un poste de direction lorsque trois employés ont porté des accusations de harcèlement personnel contre elle. Après avoir conclu que les accusations étaient fondées, l'employeur lui a imposé une suspension de deux jours et l'a réaffectée à un poste de niveau

habile à négocier, sauf dans les cas où cela ne permettrait pas une représentation adéquate des fonctionnaires.

F-2 Les agents négociateurs se sont opposés à la fusion proposée pour le motif que l'employeur n'avait pas établi l'existence d'un problème fondamental de relations de travail qui ne pouvait pas être résolu à la satisfaction de toutes les parties. Ils se sont dits prêts à unir leurs efforts aux fins de la mise en œuvre du nouveau plan de classification. En outre, ils ont invoqué la jurisprudence qui établit que, pour déterminer l'unité de négociation habile à négocier dans une demande de fusion d'unités, les critères appliqués par une commission des relations du travail ne seront pas les mêmes que ceux appliqués dans le cas de nouvelles demandes d'accréditation. En outre, les commissions des relations du travail ne s'ingéreront pas à la légère dans la structure de négociation existante, particulièrement dans les cas où une telle intervention entraînerait la perte des droits de négociation pour une des organisations syndicales en cause. Pour obtenir gain de cause, le requérant doit prouver que la non-modification de la structure de négociation en place aura des conséquences préjudiciables réelles et démontrables sur les relations du travail. Il faut plus que de simples inconvénients ou insuffisances sur le plan administratif pour justifier l'ingérence d'une commission des relations du travail dans une relation de négociation qui existe depuis longtemps.

F-3 En rejetant la demande de l'employeur, la CRTFP a déclaré que le paragraphe 33(2) de la LRTFP doit s'appliquer de façon stricte uniquement à l'égard de nouvelles demandes d'accréditation présentées en vertu de l'article 28. Les demandes de fusion d'unités de négociation établies de longue date doivent être abordées avec précaution. Il faut présenter une preuve solide et probante pour justifier la modification de la structure de négociation existante qui semble avoir bien fonctionné pendant nombre d'années. La CRTFP n'était pas convaincue que le requérant dans cette affaire avait présenté une telle preuve. Quoi qu'il en soit, la demande de réexamen était prématurée étant donné que l'employeur n'avait pas véritablement cherché, en faisant preuve de la diligence voulue, à surmonter avec les agents négociateurs les obstacles qui semblaient se dresser sur leur chemin pour mettre en œuvre le nouveau plan de classification.

DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

F-1 En 1981, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) avait accordé l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864, à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, dans la catégorie Exploitation à la BFC Gagetown (Nouveau-Brunswick) (dossier de la Commission 146-18-190). En 1984, la CRTFP avait également accordé l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires du même employeur faisant partie de la catégorie Soutien administratif au même endroit (dossier de la Commission 145-18-231). Au cours de l'exercice écoulé, l'employeur a déposé devant la Commission une demande fondée sur l'article 27 de la Loi sur les relations du travail dans la fonction publique (LRFP) en vue de faire fusionner les deux unités de négociation : *Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes et Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864, et Alliance de la Fonction publique du Canada* (dossier de la Commission 125-18-78). La demande était censée permettre à l'employeur d'appliquer un nouveau plan de classification non sexiste pour respecter ses obligations aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne. En raison de la relation difficile qui avait existé par le passé entre les deux agents négociateurs, l'employeur estimait que le nouveau plan de classification ne pouvait pas être mis en œuvre avec la collaboration des deux unités de négociation. Il invoquait également le paragraphe 33(2) de la LRFP qui oblige la Commission à tenir compte du mode de classification des postes de l'employeur pour déterminer si un groupe constitue une unité

l'employeur et l'agent négociateur n'arrivent pas à s'entendre sur les postes désignés, l'employeur renvoie l'affaire à un comité d'examen, qui examine les postes et fait des recommandations non exécutoires aux parties. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission n'a reçu aucune demande d'établissement de tels comités d'examen.

AUTRES SERVICES

E-7 En raison de l'instauration du programme de médiation des griefs et des plaintes, le nombre de demandes de médiation a légèrement diminué par rapport à l'exercice précédent. En 1999-2000, la Commission élargira son programme de médiation des griefs en mettant sur pied un projet pilote dans le cadre duquel les commissaires joueront le rôle de médiateurs des griefs renvoyés à la Commission pour arbitrage. Au cours de l'exercice écoulé, les commissaires ont reçu à cette fin une formation exhaustive en médiation.

E-8 Les Services de médiation ont continué de répondre aux demandes conjointes d'aide formulées par les agents négociateurs et la direction pour améliorer leurs relations. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a répondu à trois demandes du genre.

E-9 La négociation à la satisfaction des parties est une méthode de négociation collective dans le cadre de laquelle les parties sont encouragées à discuter franchement de leurs intérêts fondamentaux. Le personnel des Services de médiation est ainsi venu en aide au Syndicat canadien des employés techniques et professionnels, représentant les employés du groupe Traduction, et au Conseil du Trésor pour faciliter la négociation à la satisfaction des parties. Un règlement est intervenu pendant l'exercice courant. L'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio et le Conseil du Trésor ont entrepris une démarche semblable, mais ils ne l'ont pas menée à terme. Les parties ont poursuivi la négociation sans l'aide du personnel des Services de médiation.

E-6 La disposition de la Loi portant sur la désignation des postes ayant des fonctions liées à la sécurité du public a été modifiée en 1993. Les fonctionnaires occupant des postes ainsi désignés ne peuvent pas participer à une grève légale. Lorsque

COMITÉS D'EXAMEN (DESIGNATIONS)

E-5 Lorsqu'un employeur demande que des postes de direction ou de confiance soient exclus d'une unité de négociation, mais que l'agent négociateur s'y oppose, ou que l'agent négociateur propose de lever l'exclusion d'un poste, mais que l'employeur s'y oppose, un examinateur est autorisé à procéder à l'examen des tâches et responsabilités liées aux postes et à soumettre un rapport à ce sujet à la Commission. Il tente d'abord d'amener les parties à s'entendre; en cas d'échec, il procède alors à l'examen. Au besoin, la Commission rend ensuite une décision fondée sur ce rapport et sur les observations des parties. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission n'a reçu aucune demande d'examen du genre.

EXAMENS

les prisons fédérales a été évitée par l'adoption d'une loi.

deux unités de négociation du personnel chargé de la sécurité dans l'AFPC, a été réglée par les parties. Une grève mettant en cause des fonctionnaires de l'Office national de l'énergie représentées par conciliateur nommé par la Commission. L'autre, mettant en cause Conseil du Trésor, a été réglée par les parties avec l'aide d'un la catégorie Exploitation dans un différend opposant l'AFPC et le cause 14 unités de négociation des fonctionnaires faisant partie de à la suite de rapports du bureau de conciliation. L'une, mettant en la catégorie Soutien administratif. Deux grèves ont été déclenchées technique et 10 unités englobant quelque 90 000 fonctionnaires de et mettaient en cause six unités de négociation de la catégorie ce dernier. Ces différends opposaient l'AFPC et le Conseil du Trésor du bureau de conciliation et les autres, après le dépôt du rapport de Commission ont aidé à régler 16 différends, 10 avant la rencontre l'unité de négociation Vérification. Les conciliateurs nommés par la mettait en cause l'IPFPC et le Conseil du Trésor pour le compte de et Bibliothèque économique et l'autre, reportée de l'exercice précédent, Conseil du Trésor au nom des unités de négociation Enseignement

CONCILIATION ET MÉDIATION

E-1 Les dispositions de la Loi sur la rémunération du secteur public et de la Loi n° 2 de 1993 sur la compression des dépenses publiques, qui ont prorogé les conditions d'emploi et les régimes de rémunération prévus par les conventions collectives de presque tous les fonctionnaires fédéraux, ne s'appliquaient plus durant l'exercice 1998-1999.

E-2 Sur les 16 demandes d'intervention d'un tiers reportées de l'exercice précédent, 11 ont été réglées avec l'aide de conciliateurs nommés par la Commission pendant l'exercice courant. Il n'y a pas eu de règlement dans quatre autres affaires tandis qu'une affaire a été reportée à l'exercice 1999-2000. La Commission a nommé 19 conciliateurs pour examiner la totalité des 49 demandes reçues en 1998-1999. En raison de la négociation d'ententes conjointes et d'ententes cadres dans neuf affaires, le conciliateur a pu traiter de 2 à 11 demandes à la même table de négociation. Des règlements sont intervenus avec l'aide du conciliateur dans 39 affaires. Sur les 10 affaires restantes, cinq n'ont pas été résolues, cinq ont été reportées à l'exercice 1999-2000.

E-3 Au cours de l'exercice écoulé, 39 demandes d'établissement d'un bureau de conciliation ont été reçues auxquelles s'est ajoutée une affaire reportée de l'exercice précédent. Les parties ont réglé 34 de ces 40 affaires avant ou après la publication du rapport d'un bureau de conciliation. Deux affaires ne sont pas réglées et quatre affaires portant sur un différend entre l'AFPC et le Centre de la sécurité des télécommunications et mettant en cause quatre unités de négociation ont été reportées au prochain exercice.

E-4 Parmi les différends réglés, trois l'ont été avec l'aide du bureau de conciliation, deux mettaient en cause l'AFPC et le

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

D-1 L'arbitrage est l'une des deux options que peut choisir un agent négociateur pour résoudre les impasses dans ses négociations avec l'employeur ou les conflits d'«intérêts». Le mode de règlement choisi vaut pour la ronde de négociations en cours, mais l'agent négociateur peut le changer avant que l'avis de négociation soit donné pour la ronde suivante. Au cours de l'exercice 1998-1999 le Parlement a adopté une loi qui a eu pour effet de retirer l'option de l'arbitrage pour une période de trois ans.

D-2 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a reçu quatre demandes d'arbitrage. Ces affaires opposaient l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Service canadien du renseignement de sécurité, qui n'est pas assujéti à la loi. La demande touchait les employés faisant partie des unités de négociation Communications, Commis aux écritures et aux règlements, Mécanographie, Secrétariat, Sténographie et Dactylographie. Les quatre conseils d'arbitrage ont été constitués, et les affaires seront instruites au cours du prochain exercice.

section locale 228, le Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral et l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique. Au cours de l'exercice écoulé, les parties ont choisi l'arbitrage accéléré dans 62 affaires soumises à la Commission. La Commission a classé 42 affaires au cours de l'exercice : six ont été rejetées, 16 ont été accueillies, sept ont été retirées avant la tenue de l'audience et 13 ont été réglées par les parties avant l'audience. Les 20 affaires restantes seront instruites au cours du prochain exercice.

C-6 Afin de limiter dans la mesure du possible les frais de déplacement et de bien utiliser le temps des commissaires, la Commission ne tient habituellement des audiences que dans les localités suivantes :

Alberta :	Calgary, Edmonton, Lethbridge, Medicine Hat
Colombie-Britannique :	Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Ile-du-Prince-Édouard :	Charlottetown
Manitoba :	The Pas, Thompson, Winnipeg
Nouveau-Brunswick :	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Nouvelle-Écosse :	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario :	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault St. Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Québec :	Chicoutimi, Gaspé, Montréal, Québec, Sherbrooke
Saskatchewan :	Regina, Saskatoon
Terre-Neuve/Labrador :	Cornbrook, Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Territoires du Nord-Ouest :	Yellowknife
Yukon :	Dawson City, Whitehorse

ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

des totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 mentionne deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 92(1)(a), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage, le fonctionnaire doit obtenir l'approbation de son agent négociateur. Au cours de l'exercice écoulé, 336 de ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie aux alinéas 92(1)(b) et c). Auparavant, un fonctionnaire ne pouvait renvoyer à l'arbitrage que les griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire. Depuis la promulgation des dispositions de la Loi sur la réforme de la fonction publique le 1^{er} juin 1993, cette catégorie comprend désormais les griefs des fonctionnaires de l'administration centrale qui portent sur la rétrogradation et sur tout licenciement qui n'est pas expressément visé par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Le fonctionnaire n'a alors pas besoin d'obtenir l'approbation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie comprend également les griefs présentés par les fonctionnaires qui n'ont pas d'agent négociateur, notamment ceux qui sont exclus de la négociation collective parce qu'ils occupent un poste de direction ou de confiance. Au total, 155 griefs de cette nature ont été renvoyés à l'arbitrage au cours de l'exercice écoulé.

C-5 Dans un projet pilote lancé en 1994 auquel participent la Commission, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor, toutes les parties ont convenu de traiter certains griefs par voie d'arbitrage accéléré. Ce processus, qui peut comporter ou non un exposé conjoint des faits, exclut l'audition de témoins. L'arbitre rend à l'audience une décision orale qu'il confirme par écrit dans les cinq jours qui suivent. La décision, qui est finale et exécutoire, ne peut tenir lieu de précédent ni être renvoyée à la Cour fédérale aux fins de contrôle. Depuis 1994, trois autres agents négociateurs ont convenu de procéder par voie d'arbitrage accéléré, à savoir : la Fraternité internationale des ouvriers en électricité,

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très diverses, ainsi qu'un régime d'arbitrage des griefs relatifs à des « droits ». Il s'agit de griefs qui ont trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale ou découlant de l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure et d'un licenciement. La Loi emploie l'expression « arbitrage des griefs » pour désigner le règlement final des litiges ayant trait à des droits bien que, dans la plupart des provinces et territoires, c'est le terme « arbitrage » seul qui soit utilisé pour désigner cette procédure. La Loi parle cependant d'arbitrage des différends dans le cas du règlement exécutoire des conflits portant sur des « intérêts », c'est-à-dire les conflits qui surviennent pendant la négociation des conventions collectives.

C-2 L'article 91 de la Loi reconnaît aux fonctionnaires le droit, assorti de certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans les ministères ou organismes qui sont assujettis à la Loi. La procédure de règlement des griefs est établie dans les Règlements et Règles de procédure de la CRTFP ou dans les conventions collectives. C'est seulement après avoir soumis leurs griefs à tous les paliers de la procédure que les fonctionnaires s'estiment lésés peuvent renvoyer ceux-ci à l'arbitrage en vertu de l'article 92, et ce, uniquement s'ils entrent dans l'une des catégories définies ci-après. Les griefs sont alors entendus et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 8 fait état des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu des différents articles de la Loi depuis avril 1994, ainsi que

conciliation, qui fera des recommandations non exécutoires concernant les postes ayant des fonctions liées à la sécurité. Si les parties, après avoir étudié les recommandations du comité d'examen, persistent dans leur désaccord, c'est la Commission qui tranche.

B-25 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité 34 renvois portant sur la désignation de postes ayant des fonctions liées à la sécurité, dont 32 reportés de l'exercice précédent. La Commission a rendu 56 décisions, dont 38 confirmaient la désignation des postes dans 38 unités de négociation. Les 18 autres décisions portaient sur l'ajout ou la suppression de postes désignés dans certaines unités de négociation, avec l'accord des parties.

RENOVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 99 DE LA LOI

B-26 L'article 99 porte sur les litiges ne pouvant faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire. Ces litiges surgissent lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire respecter une obligation découlant d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Au cours de l'exercice en cause, la Commission a reçu huit renvois fondés sur l'article 99 de la Loi auxquels se sont ajoutés 17 reports de l'exercice précédent. Sur les 25 renvois, 17 sont en suspens en attendant une décision de la Cour d'appel fédérale, un a été retiré, un a été rejeté par la Commission et cinq ont été réglés avant la tenue de l'audience. L'affaire restante sera instruite au cours du prochain exercice.

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI

B-21 L'article 23 de la Loi oblige la Commission à instruire les plaintes de « pratiques déloyales de travail », au sens des articles 8, 9 et 10 de la Loi, ainsi que celles selon lesquelles l'employeur ne s'est pas conformé aux décisions d'arbitrage des griefs ou à une disposition d'une décision arbitrale. Par suite d'une modification de la Loi entrée en vigueur le 1^{er} juin 1993, la portée de cette disposition a été élargie de manière à obliger la Commission à statuer sur les plaintes de manquement au devoir de représentation juste. La Commission est également investie du pouvoir d'ordonner des mesures de redressement.

B-22 La Commission a traité 119 plaintes de ce genre au cours de l'exercice écoulé, dont 31 reportées de l'exercice précédent. Sur les 119 plaintes, 14 ont été rejetées par la Commission, 60 ont été retirées et 15 ont été réglées avant la tenue de l'audience. Les 30 plaintes restantes seront instruites au cours du prochain exercice.

B-23 Les décisions rendues au cours de l'exercice écoulé portaient sur des questions d'application des règlements, de discrimination à l'endroit d'une organisation syndicale, de discrimination à l'endroit des membres d'unités de négociation et de devoir de représentation juste.

DÉSIGNATION DE POSTES EN VERTU DE L'ARTICLE 78 DE LA LOI

B-24 Les « postes désignés » sont ceux dont les fonctions sont jugées nécessaires pour la sécurité du public et dont les titulaires, de ce fait, ne peuvent participer à une grève. Actuellement, la conciliation est le seul mode de règlement des différends lorsqu'il y a impasse dans les négociations. La Loi dispose qu'un bureau de conciliation ne peut être établi — et, par conséquent, qu'il ne peut y avoir de grève légale — tant que les parties ne se sont pas mises d'accord ou que la Commission n'a pas statué sur les postes à désigner dans l'unité de négociation. Si les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord, les désignations en litige sont renvoyées à un comité d'examen, constitué de la même manière qu'un bureau de

des paliers de la procédure de règlement des griefs. La Commission a traité 53 demandes du genre, dont huit reportées de l'exercice précédent. Treize affaires ont été classées au cours de l'exercice; trois d'entre elles ont été rejetées, une a été accueillie, les neuf autres ont été réglées par les parties avant la tenue de l'audience. Les 40 affaires restantes seront instruites au cours du prochain exercice.

RÉVOCATION DE L'ACCREDITATION

B-19 La Commission a traité cinq demandes de révocation de l'accréditation, dont l'une reportée de l'exercice précédent. Dans une demande qui portait sur une plainte fondée sur le paragraphe 10(2), les plaignants faisaient valoir que le président national de l'AFPC avait enfreint les règlements, les statuts ainsi que la politique sur le harcèlement de l'AFPC en ne créant pas de comité d'enquête indépendant pour examiner leurs plaintes de harcèlement et de discrimination de la part du président national d'un élément. Le défendeur a soutenu qu'il s'agissait d'affaires internes du syndicat et que la Commission n'avait pas compétence pour trancher la plainte fondée sur le paragraphe 10(2) de la Loi. La demande de révocation de l'accréditation a été rejetée faute de compétence (dossiers de la Commission 161-2-808 et 150-2-44).

B-20 Dans les autres demandes, qui faisaient également intervenir une plainte fondée sur le paragraphe 10(2), il était allégué qu'un membre de l'AFPC avait accepté de devenir membre de l'équipe de négociation collective de l'Alliance de la Fonction publique alors qu'elle occupait un poste de direction à titre intérimaire. Les plaignants demandaient à la Commission de rendre une ordonnance révoquant l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur des unités de négociation du groupe Services correctionnels. Les affaires ont été instruites au cours de la deuxième moitié de l'exercice, et une décision sera rendue au cours du prochain exercice (dossiers de la Commission 161-2-938, 946, 947, 161-2-939, 944, 945, 953 à 955, 161-2-942, et 150-2-45, 140-2-46, 150-2-47 et 48).

B-18 La Commission peut, à la demande d'une partie, prolonger le délai prévu dans le règlement pour renvoyer un grief à l'arbitrage et(ou) pour prolonger le délai prescrit pour soumettre un grief à l'un

DEMANDE DE PROLONGATION DE DELAI

B-17 La troisième demande a été présentée par la Fraternité internationale des travailleurs de l'électricité, local 2228, au nom de tous les techniciens électroniques et techniciens des systèmes électroniques faisant partie du groupe Réparation des navires dans la catégorie Exploitation sur la côte est, en même temps qu'une demande fondée sur l'article 35 de la Loi (demande d'accréditation). La demande est en suspens en attendant de recevoir les réponses de l'agent négociateur, le Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral et de l'employeur, le Conseil du Trésor, relativement à la question de l'appartenance.

B-16 Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.)) a présenté une demande pour que les fonctionnaires du ministère des Pêches et Océans qui travaillent à l'atelier de réparation de la flotte marine de l'Institut des sciences de la mer et qui font partie de l'unité de négociation des GLT dont l'Alliance de la Fonction publique est l'agent négociateur soient transférés à l'unité de négociation du groupe Réparation des navires dont il est l'agent négociateur. L'Alliance ne s'est pas opposée à la demande. Le Conseil du Trésor, l'employeur, a toutefois fait valoir son opposition pour le motif que les fonctionnaires ne satisfaisaient pas aux conditions de base pour être inclus dans le groupe Réparation des navires. L'affaire doit être instruite au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 147-2-50).

(dossier de la Commission 147-2-49).
Commission. La demande a été retirée avant la tenue de l'audience EL, a demandé le statut d'intervenant dans l'affaire devant la accrédité des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation internationale des ouvriers en électricité, l'agent négociateur l'AFPC est l'agent négociateur accrédité. La Fraternité de négociation du groupe Manœuvres et Hommes de métier dont des tâches des membres du groupe INM faisant partie de l'unité de

B-12 Un employeur, le Bureau du surintendant des institutions financières, a présenté trois demandes à la Commission pour que celle-ci modifie ses décisions initiales d'accréditation en regroupant tous les fonctionnaires de l'employeur dans une seule unité de négociation. Au cours de l'audience, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada ont demandé la création de deux unités de négociation, une unité du soutien administratif et une unité des fonctionnaires professionnels. L'affaire a été instruite à la fin de l'exercice, et une décision sera rendue au cours du prochain exercice (dossiers de la Commission 125-23-85 à 87).

B-13 Dans une plainte fondée sur l'article 23 de la Loi déposée en 1997, M. Reekie prétendait que le représentant de l'employeur était intervenu dans sa représentation par le syndicat à l'occasion d'une audience disciplinaire, en violation des dispositions des paragraphes 8(1) et 9(1) de la Loi. L'employeur a soutenu que seule une organisation syndicale pouvait déposer une telle plainte. La Commission a instruit l'affaire et a conclu que, étant donné que les paragraphes 8(1) et 9(1) avaient été adoptés pour protéger les organisations syndicales et non pas les fonctionnaires à titre personnel, elle n'avait pas compétence pour instruire la plainte. M. Reekie a alors présenté une demande fondée sur l'article 27 de la Loi pour que la Commission réexamine et modifie sa décision. La Commission a demandé aux parties de soumettre des observations écrites et rendra une décision au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 125-2-88).

DETERMINATION DE L'APPARTENANCE À UNE UNITÉ DE NÉGOCIATION

B-14 En vertu de l'article 34 de la Loi, la Commission peut se prononcer sur l'appartenance ou non d'un fonctionnaire ou d'une classe de fonctionnaires à une unité de négociation. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité trois demandes de ce genre.

B-15 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a déposé une demande dans laquelle elle alléguait que les titulaires de postes de techniciens supérieurs classifiés au niveau EL-5 exécutaient en fait

B-11 Vu le caractère inusité de l'affaire, et comme les parties n'avaient pas eu la possibilité d'exposer clairement leur point de vue sur la question, la CRTFP a convenu de réexaminer sa décision et a demandé aux parties de présenter des plaidoiries par écrit. La Commission a rejeté la demande et a décidé de différer sa décision au sujet du renvoi jusqu'à ce que le Conseil canadien des relations industrielles ait statué sur l'affaire afin d'éviter la possibilité de décisions contradictoires qui pourraient nuire à toutes les parties en cause (dossier de la Commission 125-2-89).

B-10 En réponse au renvoi fondé sur l'article 99, la défenderesse a soutenu qu'elle-même et ses employés n'étaient pas régis par le CCT. En outre, elle a fait valoir que la CRTFP n'avait pas compétence pour statuer sur le renvoi fondé sur l'article 99, à moins qu'il fut déterminé que l'article 47.1 du CCT s'appliquait à BLJC. La CRTFP a informé par écrit les parties au renvoi fondé sur l'article 99 que, d'après elle, la question de savoir si un groupe d'employés est régi par les dispositions de la partie I du CCT devait être tranchée par l'ancien Conseil canadien des relations du travail (CCRT), devenu le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI). Par conséquent, elle ne pouvait statuer sur le renvoi tant que le CCRT/CCRI n'avait pas rendu sa décision. L'AFPC a écrit à la Commission pour lui demander de réexaminer sa décision conformément aux dispositions des articles 21 et 27 de la LRTFP.

B-9 En août 1998, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a déposé un renvoi fondé sur l'article 99 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP). Dans l'exposé de précisions annexé, l'AFPC indiquait qu'elle était l'agent négociateur accrédité des fonctionnaires chargés de la gestion immobilière des immeubles du gouvernement fédéral pour l'ensemble du pays. L'AFPC prétendait en outre que, le 28 mai 1998, la défenderesse, Brookfield Lepage Johnson Controls (BLJC), était devenue l'employeur successeur en application de l'article 47.1 du Code canadien du travail (CCT). En guise de redressement, l'AFPC demandait, entre autres, que la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) rende une ordonnance à cet effet.

trouvées sans toucher aux deux unités de négociation. Les TUAC ont fait valoir que le désir de l'employeur de simplifier la tâche administrative n'était pas un motif suffisant pour justifier la révision des unités habiles à négocier collectivement. L'AFPC a soutenu qu'il n'y avait pas lieu de changer quoi que ce soit à l'actuelle relation de négociation, qu'on pouvait qualifier de stable. Dans sa réplique, le PFNP a prétendu que ni les TUAC ni l'AFPC n'avaient soutenu que la nouvelle unité de négociation proposée ne permettrait pas une représentation adéquate des fonctionnaires touchés au sens du paragraphe 33(2) de la LRTFP. La Commission a conclu que cette disposition doit s'appliquer de manière stricte uniquement à l'égard de nouvelles demandes d'accréditation présentées en vertu de l'article 28 de la LRTFP. Les demandes de révision visant la fusion d'unités de négociation établies de longue date doivent être abordées avec précaution, et il doit exister des preuves solides et probantes pour justifier la modification d'une structure de négociation qui semble avoir bien fonctionné pendant nombre d'années. La Commission a conclu que la demande était prématurée; le PFNP n'avait pas fait les efforts nécessaires pour travailler avec les TUAC et l'AFPC afin d'instaurer un nouveau plan de classification des membres des deux unités de négociation existantes (dossier de la Commission 125-18-78).

B-8 L'agent négociateur, le Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (SESSH), section locale 261, a présenté une demande à la Commission pour faire modifier un certificat qui lui avait été délivré afin d'y inclure quatre fonctionnaires du Personnel des fonds non publics (PFNP) travaillant au comptoir de vente au détail. L'employeur acceptait la modification à la condition que la Commission fût convaincue que les quatre fonctionnaires en question désiraient faire partie de l'unité. À la demande de la Commission, l'employeur a affiché un Avis aux fonctionnaires d'une demande de réexamen qui précisait que tout fonctionnaire visé par la demande devait faire connaître son opposition par écrit à la Commission. Aucune opposition n'ayant été reçue, la Commission a accueilli la demande et a inclus les quatre fonctionnaires dans l'unité de négociation (dossier de la Commission 125-18-84).

l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, sections locales 175 et 864.

B-5 Dans les deux cas, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) s'est opposée à la demande et a déclaré que, pour que les unités soient fusionnées, il fallait d'abord tenir un scrutin de représentation pour donner aux fonctionnaires la possibilité de choisir leur agent négociateur. Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TVAC), section locale 864, se sont également opposés à la proposition de l'employeur de fusionner les unités de négociation. L'employeur a retiré sa demande de fusion des unités de négociation à Trenton avant l'audience (dossier de la Commission 148-18-79).

B-6 Au moyen d'une décision datée du 26 novembre 1984, la Commission avait accordé l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur d'une unité englobant tous les fonctionnaires du PFNP faisant partie de la catégorie Soutien administratif à la BFC Gagetown (Nouveau-Brunswick) (dossier de la Commission 145-18-231). Au moyen d'une décision datée du 17 juin 1981 et modifiée le 27 juin 1991, la Commission avait accordé les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864, à titre d'agent négociateur d'une unité englobant tous les fonctionnaires du PFNP faisant partie de la catégorie Exploitation à la BFC Gagetown (Nouveau-Brunswick) (dossier de la Commission 146-18-190). Le PFNP avait déposé une demande fondée sur l'article 27 de la LRTFP pour obtenir la fusion des unités de négociation en faisant valoir que cela lui permettrait d'instaurer un nouveau plan de classification et de respecter ainsi ses obligations aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne. L'employeur voulait également simplifier la structure organisationnelle à la BFC Gagetown.

B-7 La preuve a établi que, en raison de la relation difficile qui avait existé par le passé entre les parties, le PFNP n'avait pas cherché à travailler pour résoudre le litige. Ces derniers ont contesté l'affirmation du PFNP selon laquelle il ne pouvait pas respecter ses obligations aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne s'il ne fusionnait pas les unités; ils ont également soutenu que des solutions pouvaient facilement être

B-3 En octobre 1997, le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé une demande de révision de la décision rendue relativement à son nouveau grief fondé sur l'article 27 de la Loi. L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre. Le fonctionnaire s'estimant lésé a soutenu que, lors de l'audience de son nouveau grief, il n'avait pas eu l'occasion d'exposer en détail les raisons pour lesquelles il avait tardé à renvoyer son grief à l'arbitrage. Il a fait valoir qu'il avait agi en toute bonne foi, l'employeur lui ayant indiqué que la procédure de règlement des griefs n'était pas le recours approprié pour régler sa demande de dommages-intérêts découlant du licenciement de 1982. L'employeur a prétendu que l'arbitre ne pouvait pas réexaminer la décision d'arbitrage rendue au sujet des griefs de 1983 et il a soutenu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas démontré que les circonstances avaient changé depuis que la décision dont il demandait la révision avait été rendue. De même, il n'avait pas produit de nouveaux éléments de preuve ou soulevé de nouveaux motifs qu'il n'avait pas pu produire ou invoquer à l'audition de ce grief. L'arbitre a conclu que, lors de l'audition du grief, le fonctionnaire s'estimant lésé avait eu l'occasion de produire les éléments de preuve nécessaires pour expliquer pourquoi il avait attendu treize ans pour poursuivre son grief initial. La preuve a établi que le fonctionnaire s'estimant lésé avait décidé en toute connaissance de cause de ne pas déposer plus tôt son nouveau grief, préférant tenter d'obtenir réparation devant la Cour fédérale. L'arbitre a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas présenté d'éléments de preuve substantiellement différents des éléments de preuve produits à l'audition de son nouveau grief et a rejeté la demande (dossier de la Commission 125-2-77).

B-4 Le Personnel des fonds non publics (PFNP) a déposé deux demandes pour obtenir la fusion des unités de négociation à deux emplacements différents. Dans le premier cas, l'employeur demandait le regroupement des fonctionnaires de la catégorie Soutien administratif à la BFC Trenton avec les fonctionnaires de la catégorie Exploitation, aussi à la BFC Trenton. La deuxième demande visait à obtenir le regroupement des fonctionnaires de la catégorie Soutien administratif travaillant à la BFC Gagetown avec ceux faisant partie de la catégorie Exploitation à Gagetown également. Dans les deux cas, l'agent négociateur accrédité des fonctionnaires de la catégorie Soutien administratif était l'Alliance de la Fonction publique du Canada et celui des fonctionnaires de la catégorie Exploitation était

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

B-1 Aux termes de l'article 27 de la Loi, la Commission a le pouvoir, si elle est saisie d'une demande en ce sens, de réexaminer, d'annuler ou de modifier ses décisions ou ordonnances. La Commission a traité neuf demandes du genre au cours de l'exercice écoulé, dont trois reportées de l'exercice précédent.

B-2 Une demande se rapportait à un grief déposé en 1983 par M. Quigley, qui demandait des dommages-intérêts pour la perte de sa maison et la perte d'heures supplémentaires à la suite de son licenciement en 1982. Les griefs ont été rejetés. Le fonctionnaire s'estimant lésé a intenté devant la Cour fédérale une action en dommages-intérêts qui a finalement été rejetée en 1994, pour le motif que le seul recours possible était un renvoi à l'arbitrage aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un nouveau grief en avril 1996 pour réclamer des dommages-intérêts. L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre en invoquant plusieurs motifs dont le respect des délais. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas demandé l'autorisation de déposer un grief avant l'audience. L'arbitre a conclu que ce nouveau grief portait sur la même question que le grief de 1983 et qu'il ne pouvait pas faire droit à sa demande. La Cour fédérale a par la suite rejeté une demande de contrôle judiciaire de cette décision.

président et de la Commission dans certains domaines définis par la Loi sont analogues à celles des ministres du Travail à l'égard du secteur privé. Aux termes de la Loi, la Commission compte un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de commissaires à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil juge nécessaire de nommer. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé. (Il y a lieu de signaler qu'en ce qui concerne la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Commission rend compte de ses activités de façon distincte.)

A-5 Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et de révocation de l'accréditation, les plaintes de pratiques déloyales de travail, la qualification des postes de direction ou de confiance, la désignation de postes dont les fonctions sont nécessaires pour la sécurité du public, le renvoi des décisions d'agents de sécurité ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la partie II du Code canadien du travail. Les griefs renvoyés à l'arbitrage concernant l'interprétation ou l'application des dispositions des conventions collectives ou des mesures disciplinaires majeures, ainsi que les griefs de licenciement constituent, de loin, la plus grande partie de ces affaires. De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation aux parties qui sont dans l'impossibilité de résoudre autrement leurs différends et qui lui en font la demande. Bien des différends de ce genre sont réglés sans qu'il soit nécessaire d'en saisir officiellement la Commission.

A-6 La Commission fournit des locaux et assure des services de soutien administratif au Conseil national mixte, un organisme composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs. Le Conseil sert de tribune aux parties pour tenir des consultations et mener des négociations au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.



INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE

A-1 La Commission a traité 1 184 affaires au cours de l'exercice écoulé, ce qui représente une diminution de moins de cinq pour cent par rapport à l'exercice précédent. La Commission a traité des affaires portant sur l'arbitrage de griefs, l'accréditation, des plaintes, des désignations, des conciliations et d'autres litiges relevant de divers articles de la Loi administrée par la Commission. Chaque catégorie d'affaires fait l'objet d'une section distincte dans le présent rapport.

A-2 L'arbitrage des griefs de harcèlement et de licenciement est devenu plus complexe de sorte que les audiences durent plus longtemps et qu'il faut plus de temps pour rédiger les décisions.

A-3 Deux commissaires ont été nommés présidents suppléants, soit M. J.W. Potter et M^{me} E. Henry, M. G. Giguère a été nommé commissaire.

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-4 La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi et chargé d'appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (la Loi) et de la Loi sur les relations de travail au Parlement. Elle est aussi chargée d'appliquer les dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la partie II du Code canadien du travail qui visent les fonctionnaires fédéraux. Les attributions réunies du

APPENDICE (TABLEAUX)..... 49

Renvois fondés sur l'article 129..... 47
Affaires fondées sur l'article 133..... 47

DU TRAVAIL..... 47

**AFFAIRES FONDÉES SUR LA
PARTIE II DU CODE CANADIEN**

J

**DÉCISIONS JUDICIAIRES
IMPORTANTES..... 41**

I

Questions négociables..... 38

D'ARBITRAGE..... 37

**MANDATS DES BUREAUX DE
CONCILIATION, COMMISSAIRES-
CONCILIATEURS, ARBITRES DE
DIFFÉRENDS ET CONSEILS
D'ARBITRAGE..... 37**

H

**IMPORTANTES DÉCISIONS
D'ARBITRAGE DES GRIEFS..... 29**

G

**DÉCISIONS IMPORTANTES
DE LA COMMISSION..... 23**

F

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

A INTRODUCTION 1

Résumé des activités de l'exercice 1
 Organisation et fonctions de la Commission 1

B AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS 3

Demandes de révision des décisions de la Commission 3
 Détermination de l'appartenance à une unité de négociation 8
 Demandes de prolongation de délai 9
 Révocation de l'accréditation 10
 Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi 11
 Désignation de postes en vertu de l'article 78 de la Loi 11
 Renvois fondés sur l'article 99 de la Loi 12

C AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS 13

Arbitrage accéléré 14

D AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS 17

E CONCILIATION ET MÉDIATION 19

Examens 20
 Comités d'examen (désignations) 20
 Autres services 21

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

1998 - 1999

Président :
Yvon Tarte

Vice-président :

P. Chodos

Présidents suppléants :
M.-M. Galipeau, E. Henry

J.W. Potter

Commissaires à plein temps :
J.C. Cloutier, G. Giguère,

R. Simpson, J.B. Turner

*Commissaires à temps
partiel :*

S. Kelleher, c.r., J. Korbin,
D. MacLean, K. Norman,

C. Taylor, c.r.

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

*Secrétaire de la Commission et
Avocat général :*

J.E. McCormick

Directeur des services de médiation :

N. Bernstein

Secrétaire adjoint - Opérations :

G. Britson

*Secrétaire adjointe -
Services généraux :*

J. Dionne

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général :

Fernand Lalonde

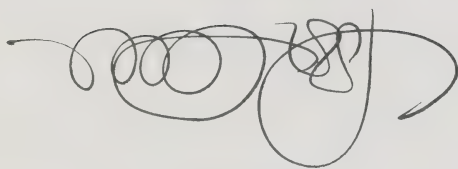
L'honorable Stéphane Dion
Président du Conseil privé de la Reine pour le Canada
et ministre des Affaires intergouvernementales
Chambre des communes
OTTAWA

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 114 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le Trente-deuxième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Vous agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma très haute considération.

Le président,



Yvon Tarte

PRÉSIDENT



Y. Tarte

VICE-PRÉSIDENT



P. Chodos

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS



M.-M. Galipeau

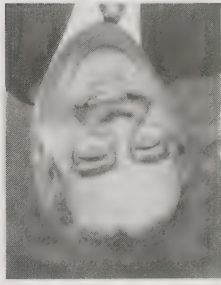


E. Henry



J.W. Potter

COMMISSAIRES



J.C. Cloutier



G. Giguère



R. Simpson



J.B. Turner

ISBN 0-662-64269-4

N° de cat. SRI-1999

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 1999

1998-1999

**TRENTE-DEUXIÈME
RAPPORT
ANNUEL**



**COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE**

1998-1999

TRENTE-DEUXIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

CA1
CS25
-A55

Government
Publications

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD



THIRTY-THIRD ANNUAL REPORT

1999-2000

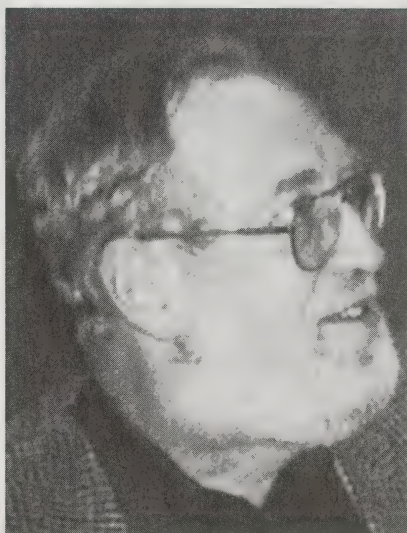
**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**THIRTY-THIRD
ANNUAL
REPORT**

1999-2000

IN MEMORIAM
Norm Bernstein
1936 - 2000



The importance of his contribution to our work at the Board as Director of Mediation Services over the last 11 years has been significant. He will be sorely missed both as a colleague and a friend.

CHAIRPERSON



Y. Tarte

VICE-CHAIRPERSON



P. Chodos

DEPUTY CHAIRPERSONS



M.-M. Galipeau



E. Henry

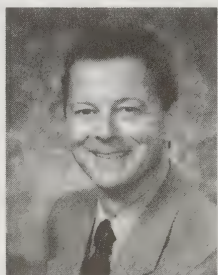


J.W. Potter

BOARD MEMBERS



J.C. Cloutier



G. Giguère



R. Simpson



J.-P. Tessier




J.B. Turner

The Honourable Stéphane Dion, P.C., M.P.
President of the Queen's Privy Council for Canada
and Minister of Intergovernmental Affairs
House of Commons
OTTAWA

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the Public Service Staff Relations Act, the Thirty-third Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 1999 to 31 March 2000, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'Y' followed by a series of loops and a final flourish.

Yvon Tarte
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

1999 - 2000

<i>Chairperson:</i>	Yvon Tarte
<i>Vice-Chairperson:</i>	P. Chodos

<i>Deputy Chairpersons:</i>	M.-M. Galipeau, E. Henry J. W. Potter
-----------------------------	--

<i>Full-Time Members:</i>	J. C. Cloutier, G. Giguère, R. Simpson, J.-P. Tessier, J. B. Turner
---------------------------	---

<i>Part-Time Members:</i>	A. E. Bertrand, F. Chad Smith, S. Kelleher, Q.C., J. Korbin, D. MacLean, K. Norman, C. Taylor, Q.C.
---------------------------	--

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

<i>Secretary of the Board and General Counsel:</i>	J. E. McCormick
<i>Director, Mediation:</i>	N. Bernstein
<i>Assistant Secretary, Operations:</i>	G. Brisson
<i>Assistant Secretary, Corporate Services:</i>	J. Dionne

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

<i>General Secretary:</i>	Fernand Lalonde
---------------------------	-----------------

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
A INTRODUCTION	1
The Year in Brief	1
Organization and Functions of the Board	2
B PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION	3
Application for Certification	3
Determination of Membership in Bargaining Unit	5
Application for Extension of Time	6
Revocation of Certification	6
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act	7
Complaints under Section 23 of the Act	7
References under Section 99 of the Act	8
C ADJUDICATION PROCEEDINGS	9
Expedited Adjudication	10
D ARBITRATION PROCEEDINGS	13
E CONCILIATION AND MEDIATION	15
Examinations	16
Designation Review Panels	16
Other Services	16

	PAGE
F	BOARD DECISIONS OF INTEREST 19
G	ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST 23
H	TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS33
I	COURT DECISIONS OF INTEREST 37
J	PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE 43
	Proceedings under Section 129 43
	Proceedings under Section 133 43
	APPENDIX (TABLES)..... 45



INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The Board processed 1,393 cases during the year under review, an increase of eleven per cent from the previous fiscal year. Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, the identification of positions whose duties are of a managerial or confidential nature, the designation of positions whose duties are required to be performed in the interest of the safety or the security of the public, and complaints and references of safety officers' decisions under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. By far the heaviest volume of cases consists of grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action and termination of employment. The Board also provides mediation and conciliation services when requested to do so by parties unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

A-2 J.-P. Tessier was appointed as Board member and A. E. Bertrand and F. Chad Smith were appointed as part-time Board members. S. Kelleher and C. Taylor were re-appointed as part-time members. J. B. Turner, Board member, retired in December 1999.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-3 The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act (the Act) and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act. The Board is also responsible for the administration of the Yukon Public Service Staff Relations Act and Part 10 of the Yukon Education Act. In addition, it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning the occupational safety and health of employees in the Public Service. The combined functions of the Chairperson and the Board in specific areas under the Act are analogous to those performed by Ministers of Labour in private sector jurisdictions. Pursuant to the Act, the Board consists of a Chairperson, Vice-Chairperson, not less than three Deputy Chairpersons and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council. (It should be noted that the Board reports to Parliament separately with respect to proceedings under the parliamentary legislation.)

A-4 The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is composed of representatives of the employers and bargaining agents. The Council serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining.

A-5 The Board launched its mediation pilot project in September 1999. The project appears to be well accepted by the parties and the Board's success rate in mediation thus far is in excess of 85%.



PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

APPLICATION FOR CERTIFICATION

B-1 Under section 35 of the Act, an employee organization may submit an application for certification as bargaining agent for a bargaining unit. During the year under review, there was one such application. There were, however, 28 proceedings relating to the obligations of the Board under subsection 103(2) of the Public Service Reform Act (PSRA) S.C. 1992 C.54. There were also four applications that originated from a request for review under section 27 of the Public Service Staff Relations Act, as well as one application under section 34 of the Act (Determination of Membership in Bargaining Unit).

B-2 In one application, the Canada Council of Teamsters sought to displace the Professional Institute of the Public Service of Canada as bargaining agent for all employees of the Canadian Food Inspection Agency in the Veterinary Medicine (VM) Group. The Board directed that a representation vote be held by mail ballot among the employees in the bargaining unit. The result indicated that the applicant did not have the support of a majority of the employees in the bargaining unit and the application was dismissed (Board file 142-32-322).

B-3 An application was filed by the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228, in conjunction with an application under section 34 of the Act (Determination of Membership in Bargaining Unit) on behalf of all Electronic Technicians/Electronic Systems Technicians employed on the East Coast in the Ship Repair

unit in the Operational category. The Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East) is the certified bargaining agent for these employees and the Treasury Board is the employer. The matter was heard at year end and a decision will be issued in the next fiscal year (Board files 142-2-323 and 147-2-51).

B-4 The Office of the Superintendent of Financial Institutions filed three applications with the Board requesting that it amend its original certification decisions by consolidating all the employees of this employer in a single bargaining unit. During the hearing, the Public Service Alliance of Canada and the Professional Institute of the Public Service of Canada requested the establishment of two bargaining units, an administrative support bargaining unit and a professional bargaining unit. The matter was heard during the past fiscal year and a decision was issued during the year under review. The Public Service Alliance of Canada was certified as bargaining agent for all employees of the employer primarily engaged in secretarial, clerical and/or other administrative support functions. The Professional Institute of the Public Service of Canada was certified as bargaining agent for all employees of this employer who were not in another bargaining unit (Board files 142-2-352 and 353 and 125-23-85 to 87).

B-5 In one other application, the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Canadian Food Inspection Agency jointly requested that those in the Computer Systems Administration unit (CS) form a bargaining unit separate from that now including Agriculture (AG); Biological Sciences (BI), which includes the former Scientific Regulation (SG) Group; Chemistry (CH); Commerce (CO); Engineering and Land Survey (ELS); Purchasing and Supply (PG); Scientific Research (SE); and Economics, Sociology and Statistics (ES). The Board amended the existing bargaining unit and granted the instant application, certifying the Professional Institute of the Public Service of Canada as bargaining agent for the Informatics unit (IN) now replacing the CS unit (Board files 142-2-355 and 125-32-93).

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT

B-6 Under section 34 of the Act, the Board may determine whether any employee or class of employees is or is not included in a bargaining unit. The Board dealt with 61 such applications during the year, of which two were carried over from the previous year.

B-7 One application carried over was filed by the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt). It requested that the employees of the Department of Fisheries and Oceans, Marine Repair Fleet, located at the Institute of Ocean Sciences, be transferred from the General Labour and Trades (GLT) bargaining unit, for which the Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent, to the Ship Repair bargaining unit, for which the Council is the bargaining agent. The application was not opposed by the Alliance but was opposed by the Treasury Board, the employer, on the basis that the employees did not meet the basic conditions for inclusion in the Ship Repair unit. The matter was heard and the application was denied (Board file 147-2-50).

B-8 The other application carried over from the previous year was filed by the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228, on behalf of all Electronic Technicians/Electronic Systems Technicians employed in the Ship Repair unit in the Operational category on the East Coast. The application was filed in conjunction with an application under section 35 of the Act (Application for Certification). The parties were requested to submit written submissions and a decision will be issued in the next fiscal year (Board files 147-2-51 and 142-2-323).

B-9 An application filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada alleged that incumbents identified as Tribunal Members in positions classified at the PM-06 level in the Trade Marks Opposition Board were actually performing duties that placed them in the LA bargaining unit. The Public Service Alliance of Canada is the certified bargaining agent for these employees and the Treasury Board is the employer. The matter

is scheduled for a hearing in the next fiscal year (Board file 147-2-52).

B-10 The Association of Public Service Financial Administrators filed 58 applications alleging that the incumbents of different positions classified at various AS levels were performing duties that placed them in the FI bargaining unit. The Public Service Alliance of Canada is the certified bargaining agent for these employees and the Treasury Board is the employer. The positions are in the Departments of Fisheries and Oceans, Natural Resources, Environment, Agriculture and Agri-Food, Public Works and Government Services, and Justice. The Public Service Alliance of Canada requested intervenor status in the proceedings before the Board. Of 58 applications, 55 were either withdrawn or settled prior to a hearing (Board files 147-2-53 to 107). The remaining three applications are scheduled for hearing in the next fiscal year (Board files 147-2-108 to 110).

APPLICATION FOR EXTENSION OF TIME

B-11 The Board may, on application by a party, extend the time prescribed by the regulations to refer a grievance to adjudication and/or extend the time prescribed for presenting a grievance at a level in the grievance procedure. The Board processed 46 applications for extension of time, including 40 carried over from the previous year. Of the total, 39 applications were disposed of during the year; four of these were withdrawn, one was upheld, and thirty-four were settled by the parties prior to the hearing. Of the remaining seven cases, one application was heard and a decision is pending, two are being held in abeyance pending a decision from the Federal Court, and four are scheduled to be heard during the next fiscal year.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-12 The Board processed four applications for revocation of certification, all of which were carried over from the previous fiscal year. The applications also involved a complaint pursuant to subsection 10(2) of the Act. They alleged that a member of the PSAC had accepted a position on the contract negotiating team for

the Public Service Alliance of Canada while acting in a managerial position for the employer. The complainants requested the Board to issue an order revoking the certification of the Public Service Alliance of Canada as the bargaining agent for the Correctional Group bargaining units. After hearing the matters, the Board dismissed the applications for the revocation of certification.

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT

B-13 “Designated positions” are positions whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and whose incumbents are therefore prohibited from participating in a strike. At present, conciliation is the only method of dispute resolution in a negotiation impasse with the employer. The Act provides that no conciliation board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties have agreed, or the Board has decided, which positions in the bargaining unit are to be designated. Any positions on which the parties disagree must be referred to a designation review panel, appointed in the same manner as a conciliation board, which will make non-binding recommendations on whether the positions have safety or security duties. Where, after considering these recommendations, the parties continue to disagree, the Board makes the final determination.

B-14 During the year under review, the Board processed 37 referrals involving safety or security designations, including eight carried over from the previous year. The Board issued 11 decisions, six of which confirmed that positions were designated in nine bargaining units. The remaining five decisions reflected changes agreed to by the parties for the addition or deletion of designated positions in certain bargaining units. Two other referrals were heard. Finally 24 referrals are being held in abeyance pending discussions between the parties.

COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT

B-15 Section 23 of the Act requires the Board to inquire into complaints of “unfair labour practices” as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act, or of failure by the employer to give effect to

decisions of adjudicators or a provision of an arbitral award. Effective 1 June 1993, as a result of amendments to the PSSRA, this section was broadened to require the Board to inquire into complaints about the duty of fair representation. The Board is also empowered to order remedial action.

B-16 The Board processed 200 such complaints during the year under review, including 30 carried over from the previous year. Of the total, two were dismissed by the Board, one was granted, five were withdrawn and nine were settled prior to the hearing. The remaining 183 complaints, of which 137 complaints are in one group, are scheduled for hearing during the next fiscal year.

B-17 Decisions issued this year concerned compliance with regulations, discrimination against the employee organization, discrimination against members, and duty of fair representation.

REFERENCES UNDER SECTION 99 OF THE ACT

B-18 Section 99 provides for disputes that cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They come about when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. There were 11 references under section 99 of the Act during the year and 18 such references were carried over from the previous year. Of the 29 references, 15 are being held in abeyance pending a decision of the Federal Court of Appeal, five were withdrawn, five were settled prior to the hearing, and the remaining four cases are scheduled for hearing during the next fiscal year.

ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of “rights disputes”. These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action and termination of employment. The Act uses the word “adjudication” to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as “arbitration”. The latter term is used in the Act for the binding determination of “interest disputes”, which are disputes arising in the negotiation of collective agreements. There were a total of 698 grievances referred in the year under review in addition to 732 which were carried over from the previous year.

C-2 Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may the matter be referred to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as adjudicator.

C-3 Table 7 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1995 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances,

employees must have the consent of their bargaining agent. There were 489 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraphs 92(1)(b) and (c). There were 198 grievances in this category referred to adjudication during the year under review. In this category, an employee could originally refer only grievances arising out of disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty. As a result of the Public Service Reform Act provisions proclaimed in force 1 June 1993, this category of grievance for employees in the central administration now includes demotion and all other terminations of employment not specifically covered by the Public Service Employment Act. In this case, the employee need not have the consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are excluded from the collective bargaining process because they occupy a managerial or confidential position.

EXPEDITED ADJUDICATION

C-5 In 1994, the Board, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board agreed to deal with certain grievances by way of expedited adjudication. This process may or may not involve an agreed statement of facts and does not allow witnesses to testify. An oral determination is made at the hearing by the adjudicator and confirmed in a written determination within five days of the hearing. The decision is final and binding on the parties but cannot be used as a precedent or referred for review to the Federal Court. Since 1994, three other bargaining agents have agreed to proceed with expedited adjudication. These are the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228; the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East); and the Association of Public Service Financial Administrators. The Canada Customs and Revenue Agency as an employer has also agreed to proceed to expedited adjudication. During the year under review, 75 cases filed with the Board specified the expedited adjudication process. The Board disposed of 41 cases during the year, of which six were dismissed, 20 were upheld, six were

withdrawn prior to the hearing and nine were settled by the parties prior to the hearing. The remaining 34 cases are scheduled for hearing in the next fiscal year.

C-6 In order to minimize travel costs and maximize the use of Board members' time, hearing locations are normally limited to those listed below:

Alberta:	Calgary, Edmonton, Lethbridge, Medicine Hat
British Columbia:	Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Manitoba:	The Pas, Thompson, Winnipeg
New Brunswick:	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Newfoundland/ Labrador:	Cornerbrook, Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Northwest Territories:	Inuvik, Yellowknife
Nova Scotia:	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario:	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault St. Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Prince Edward Island:	Charlottetown
Quebec:	Chicoutimi, Gaspé, Montreal, Quebec, Sherbrooke
Saskatchewan:	Regina, Saskatoon
Yukon Territory:	Dawson City, Whitehorse

D

ARBITRATION PROCEEDINGS

D-1 Arbitration is one of two options that a bargaining agent may specify for resolving any negotiation impasse or “interest” dispute with the employer. The specified method prevails for that round of negotiations, but may be altered by the bargaining agent before notice to bargain is given for the next round. Legislation was passed during fiscal year 1998-99 whereby the arbitration option was withdrawn for a further three-year period.

D-2 During the year under review, the Board received three requests for arbitration. Two of these involved disputes between the Public Service Alliance of Canada and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. The employer argued in both cases that the Public Service Alliance of Canada was not exempt from the legislation and that conciliation or strike was therefore its only recourse. The Alliance disputed both facts.

D-3 In one case, the Board issued a decision dismissing the request for arbitration affecting employees in the Administrative Support and Operational categories at Canadian Forces Base Petawawa (Board file 185-18-380). That decision is now before the Federal Court.

D-4 In the other case, the Board decided that the request affecting employees in the Administrative Support and Operational categories at Canadian Forces Base Valcartier (Board file 185-18-381) would be held in abeyance, pending the outcome of the Federal Court decision in the case for the Petawawa categories.

D-5 The third request for arbitration was received at year end. It involved the Public Service Alliance of Canada and the National Energy Board (Board file 185-26-382).

D-6 Four requests for arbitration were carried over from the previous year. These involved a dispute between the Public Service Alliance of Canada and the Canadian Security Intelligence Service, which is exempt from the legislation. Employees affected were in the Communications, Clerical and Regulatory, Office Equipment, and Secretarial, Stenographic and Typing bargaining units. The Board issued an award for all four cases (Board files 185-20 376 to 379).

CONCILIATION AND MEDIATION

E-1 Three cases carried over from the 1998-99 fiscal year were all settled with the assistance of a conciliator.

E-2 During the year under review, nine requests for third-party assistance were received. Four of these involved bargaining units under Tables 1, 2, 3 and 5, represented by the Public Service Alliance of Canada. All were settled with the assistance of a PSSRB-appointed conciliator. One of the remaining five requests was settled with the assistance of a conciliator, while another went unresolved. The remaining three requests involved separate employers; two were settled and one was referred to a conciliation board.

E-3 There were seven requests for the establishment of a conciliation board during the year under review and four cases were carried over from the previous year. Of these eleven cases, three reports dealing with six bargaining units were issued by conciliation boards and five cases were carried into the next fiscal year.

E-4 One of the three reports issued by conciliation boards involved four cases between the Public Service Alliance of Canada and the Communications Security Establishment on behalf of the Operational, Administrative Support, Technical and Administrative and Foreign Service categories. The second report involved the Aircraft Operations Group Association and the Treasury Board on behalf of the Aircraft Operations Group. The third report involved the Federal Government Dockyard Chargehands Association and the Treasury Board on behalf of the Ship Repair Chargehands and Production Supervisors – East Group.

E-5 Of the five requests for a conciliation board carried into the next fiscal year, one involved the Manitoba Food and Commercial

Workers, Local 832 and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces on behalf of the Operational category at Canadian Forces Base, Shilo. The other four cases involved the Public Service Alliance of Canada and the Canada Customs and Revenue Agency on behalf of employees under Tables 1, 2, 3 and 5.

EXAMINATIONS

E-6 When an employer proposes that a position be excluded from a bargaining unit and the bargaining agent objects, or when the bargaining agent proposes that a position no longer be excluded and the employer objects, an examination officer is authorized to inquire into the duties and responsibilities of the position and report to the Board. The officer explores the possibility of agreement with the parties. In the absence of agreement an examination is held. If necessary, the Board subsequently makes a determination based on the examiner's report and submissions of the parties. During the year, over 200 managerial or confidential exclusion requests were settled. Examination officers were involved in six examination cases.

DESIGNATION REVIEW PANELS

E-7 The Act was amended in 1993, changing the process for designating positions as having duties necessary for the safety or security of the public. Employees in such positions may not participate in a legal strike. Where the employer and the bargaining agent cannot agree on which positions are to be designated, the employer shall refer the positions in dispute to a designation review panel which reviews the positions and makes non-binding recommendations to the parties. During the review period, one new request was added to the 32 requests for the establishment of designation review panels carried over. Of these, 28 cases were settled and two cases were carried over into the next period. Three are held pending further discussions between the parties.

OTHER SERVICES

E-8 In 1999-2000 the Board significantly expanded its mediation program by instituting a pilot project in which Board members acted as mediators of grievances and complaints referred to the

Board for adjudication. Following extensive consultation, both employer and union representatives agreed to the introduction of this alternative dispute resolution method. The aim was to reduce the number of grievances going to adjudication and to attempt to improve relations between the parties closer to the working level. During the year, Board members received training in mediation skills in preparation for the pilot project, which was officially initiated in September 1999 and is scheduled to be in place until September 2000. To date, the response to the pilot project has been positive. A formal review and analysis of the project will be carried out by an independent outside consultant in October 2000.

E-9 Mediation Services continued to respond to joint requests from bargaining agents and management for assistance in improving relations between them. During the year, such help was given in four instances. Several mediations were also carried out.

E-10 Interest-based collective bargaining encourages open discussion in addressing the underlying interests of the parties. Mediation Services staff were involved again this year in the initial stages of interest-based bargaining between the Canadian Union of Professional and Technical Employees and the Treasury Board of Canada on behalf of employees in the Translation Group.

BOARD DECISIONS OF INTEREST

F-1.1 One of the responsibilities of the Public Service Staff Relations Board is to hear and determine complaints of unfair labour practices. During the year under review, the Board considered a complaint brought by a bargaining agent pursuant to paragraph 23(1)(a) of the Public Service Staff Relations Act (PSSRA). This alleged that the employer and two managers had violated subsection 8(1) of that Act: *Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board et al.*, 2000 PSSRB 5 (Board file 161-2-1104). This subsection specifies that “no person who occupies a managerial or confidential position ... shall participate in or interfere with the formation or administration of an employee organization or the representation of employees by such an organization”. At the start of the hearing, the Board dismissed the complaint against the employer on the ground that it is not a person within the meaning of subsection 8(1).

F-1.2 The evidence established that the two managers in question had initiated a series of meetings with employees in order that management could discuss issues of interest directly with front-line staff. Despite the objections of the bargaining agent, the managers would not allow it to have any official representation at these meetings even though bargainable issues were discussed. The Board upheld the bargaining agent’s complaint against the two managers on the basis that their exclusion of the bargaining agent from these meetings constituted interference in the bargaining agent’s representation of these employees, contrary to subsection 8(1) of the PSSRA. Although an employer has the right to communicate directly with its employees on many issues, it must do so very carefully. Such communications must not undermine the bargaining agent’s ability to represent its members. The Board directed the managers to refrain from violations of subsection 8(1)

in the future conduct of these meetings. In other words, they must not deal with bargainable issues in the absence of the bargaining agent.

F-2 The Board considered several complaints of an unfair labour practice brought by certain employees against the employer: *J. Feldsted et al.* and *Treasury Board et al.* (Board files 161-2-944, 947 and 954). The complainants alleged that the employer had violated subsection 8(1) of the PSSRA by allowing an employee who occupied an excluded position to participate in the activities of the bargaining agent. The fact that the position occupied by that employee had not been identified by the Board as a managerial or confidential position was not disputed. In dismissing the complaints, the Board found that only an employee organization itself or a person acting on its behalf has the statutory authority to bring a complaint alleging employer interference in the affairs of the employee organization. In addition, the Board stated that the person occupying a managerial or confidential position for the purposes of subsection 8(1) can only be a person whose position has either been determined by the Board pursuant to the relevant provisions of the PSSRA to be a managerial or confidential position or so agreed by the parties.

F-3 In an earlier decision, an adjudicator had directed the employer to pay the employee a separation benefit pursuant to the provisions of the Workforce Adjustment Directive which formed part of the relevant collective agreement: *Vaughan* (Board file 166-2-28296). When the employer refused to pay, the employee complained to the Board under paragraph 23(1)(c) of the PSSRA: *Vaughan* and *Treasury Board* (Board file 161-2-964). The employer alleged that, although the adjudicator had made no error in arriving at his decision, it was prohibited by legislation and an order-in-council from making the payment ordered. In upholding the complaint, the Board referred to subsection 97(6) of the PSSRA which specifically prohibits it from inquiring into “the basis or substance of the decision” when hearing a complaint of failure to implement the decision of an adjudicator. The employer should have raised this argument on an application for judicial review of the adjudicator’s decision. The employer’s claim that, though the adjudicator’s decision was correct in law, the employer was legally

prohibited from implementing it, was illogical and contradictory. The employer's decision to defy the order of the adjudicator rather than to raise the issue on judicial review amounted to a total contempt of the adjudication process. The Board directed the employer to implement the adjudicator's decision. An application by the employer to the Federal Court of Appeal for review of the Board's decision was pending at year end (Court file A-32-00).

F-4.1 Pursuant to section 78.1 of the PSSRA, the employer and the relevant bargaining agent are required to meet and review the position of each employee in the bargaining unit to determine if the position has safety or security duties. Where the parties are unable to agree, the employer is required to refer the positions in dispute to a designation review panel, which will make non-binding recommendations to the parties. By virtue of paragraph 102(1)(c) of the PSSRA, no employee who occupies a designated position can participate in a strike.

F-4.2 The employer had proposed most, but not all, of the positions in two bargaining units as having safety or security duties: *Treasury Board* and *Professional Institute of the Public Service of Canada* (Board files 181-2-400 and 403). As the parties were unable to agree, the employer referred the positions in dispute to a designation review panel. The bargaining agent requested this panel to recommend that all the positions in the two bargaining units be designated as having safety or security duties. It was suggested that to have such a large number of designated positions in the bargaining units would render the conciliation/strike method of dispute resolution unworkable. The panel declined to grant this request on the basis that it could consider only the positions that had been referred to it by the employer.

F-4.3 The employer requested the Board to designate all the positions it had proposed, as the bargaining agent did not dispute that these had safety or security duties. The employer also submitted that the Board had no jurisdiction to consider any positions other than those proposed by the employer. The Board pointed out that subsection 72.1(1) of the PSSRA authorizes the employer to refer the positions in dispute to the Board if the parties continue to disagree after considering the recommendations of the

designation review panel. There is no legislative provision for the bargaining agent to refer disputed positions to the Board. Accordingly, the Board designated only the positions proposed by the employer as having safety or security duties.

F-5.1 By virtue of the provisions of the Budget Implementation Act, 1996, arbitration was suspended as a dispute resolution process under the PSSRA for three years from 20 June 1996. The Budget Implementation Act, 1999 extended the suspension of arbitration as a dispute resolution process in relation to any portion of the Public Service of Canada specified in Part I of Schedule I of the PSSRA and any separate employer designated by the Governor in Council until 20 June 2001.

F-5.2 On 24 December 1997, notice to bargain had been given for a bargaining unit whose bargaining agent had originally selected arbitration as the dispute resolution process. In light of the provisions of the Budget Implementation Act, 1996, however, conciliation was the only dispute resolution process available at that time. On 22 July 1999, the bargaining agent requested arbitration of the dispute in light of the provisions of the Budget Implementation Act, 1999. The separate employer at that time had not been designated by the Governor in Council; nevertheless, it objected to the Board's jurisdiction to entertain this request on the ground that arbitration was not available to the parties. The Chairperson concluded that the effect of section 43 of the Interpretation Act was to continue the repealed provisions of the Budget Implementation Act, 1996 in force for this bargaining unit for this round of bargaining. Accordingly, he dismissed the bargaining agent's request for arbitration: *Public Service Alliance of Canada and Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces* (Board file 185-18-380). An application by the bargaining agent to the Federal Court of Appeal for review of the Board's decision was dismissed subsequent to year end (Court file A-800-99).

ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

G-1.1 Can an employer invoke the *Privacy Act*, R.S.C., 1985, c. P-21 to avoid its obligation under the collective agreement to give an employee access to documents that it intends to adduce as evidence in support of its decision to terminate the employee's employment? This is an issue an adjudicator had to decide in *Ling v. Treasury Board (Veterans Affairs Canada)* (Board files 166-2-27472 and 27975).

G-1.2 A patient made a complaint against Mr. Ling, who was a nurse in a veterans' hospital. Following an investigation of Mr. Ling's performance as a nurse, as well as his relationship with and behaviour towards patients and their families, the employer terminated Mr. Ling's employment. Mr. Ling grieved this action.

G-1.3 At the hearing, the employer presented as evidence records of the monitoring of 34 patients for vital signs, as well as written declarations from patients and members of their families and from Mr. Ling's co-workers. Mr. Ling objected to the admissibility of these documents. The collective agreement provided that "[t]he Employer agrees not to introduce as evidence in a hearing relating to disciplinary action any document concerning the conduct or performance of an employee the existence of which the employee was not aware at the time of filing or within a reasonable time thereafter". Mr. Ling argued that the employer had provided him with censored copies of the documents, which he had had to request through the access to information process. Mr. Ling alleged that this incomplete information had made it impossible for him to respond to the disciplinary allegations.

G-1.4 The employer's position was that personal information in the documents in question was protected under the Privacy Act and that it had an obligation to keep this information private. The employer stated that, as the departmental Access to Information and Privacy Co-ordinator was one of its representatives, it had effectively provided Mr. Ling with these documents as required by the collective agreement, thereby providing him with adequate information to present his case. The employer argued that the Privacy Act takes precedence over the provisions of the collective agreement.

G-1.5 The adjudicator found that the employer had no valid reasons for refusing to provide Mr. Ling with uncensored copies of the documents and that by doing so it was in violation of the collective agreement. Moreover, the argument that the Privacy Act takes precedence over the provisions of the collective agreement was found to be without merit where the employer imposes discipline resulting in termination of employment. According to the adjudicator, to prepare his defence Mr. Ling had a right to know the identity of the persons who had provided the statements, as well as the particulars these contained.

G-1.6 At the hearing, in compliance with an order of the adjudicator, the employer provided Mr. Ling with complete access to the documents. Moreover, the adjudicator granted Mr. Ling adjournments to consult the documents and prepare for the cross-examination of the employer's witnesses and for the presentation of his case. In these circumstances, the adjudicator found that the hearing had overcome any prejudice Mr. Ling would have incurred through not having been able to obtain uncensored copies of the documents before the hearing; see *Tipple v. Canada* (Treasury Board) (unreported, Federal Court File A-66-85, dated 26 September 1985).

G-1.7 The adjudicator ultimately found that the incidents relied on by the employer had not been established on a balance of probabilities and did not warrant the discipline imposed. She found, however, that some discipline was warranted with regard to incidents in which prescribed medication and treatment had been improperly administered and there had been unprofessional

behaviour towards patients and their families. She considered the mitigating circumstances of the case and substituted a three-day suspension for the termination.

G-2.1 How appropriate is it to reinstate an employee whose employment has been unjustly terminated, where the employer-employee relationship has been seriously impaired? This issue also arose in *Ling v. Treasury Board (Veterans Affairs Canada)*.

G-2.2 Mr. Ling was seeking to be reinstated in his position, with full compensation for lost wages and benefits since the time of his termination. He argued that the employer had acted arbitrarily and in bad faith. He further alleged that the employer's actions had made it impossible for him to find alternative employment as a nurse.

G-2.3 The employer argued that it had lost confidence in Mr. Ling, who, as an evening-shift nurse, would be called upon to work alone. The employer also alleged that Mr. Ling's performance as a nurse was deficient. It denied having acted towards Mr. Ling in bad faith.

G-2.4 The adjudicator agreed that the employer had lost confidence in Mr. Ling. She found that, in the circumstances of the case, to reinstate him would be unrealistic. Indeed, the employer-employee relationship had been seriously and permanently broken by the employer: the employer had not met with Mr. Ling prior to terminating his employment; had told him that it would file a complaint with the provincial Order of Nurses unless Mr. Ling withdrew his grievance; had later filed such a complaint; and, prior to the hearing, had refused to provide Mr. Ling with complete access to the documents it intended to present in evidence. In these circumstances, in lieu of reinstatement the adjudicator awarded Mr. Ling pay equivalent to salary for ten months more than the time elapsed since his employment had been terminated.

G-3.1 What weight should be given to the judgment of a criminal court disposing of charges based on the same events as those constituting the employee's alleged misconduct? This was an issue

before the adjudicator in *Kullman v. Treasury Board (Citizenship and Immigration Canada)* (Board files 166-2-27522 and 27678).

G-3.2 Following investigation, the employer concluded that, for personal financial gain, Mr. Kullman, an immigration officer, had been involved in activities related to the unlawful entry of persons into Canada, had conspired to reveal personal information on clients of Citizenship and Immigration Canada to third parties without authorization, and had conspired to accord preferential treatment to a third party by agreeing to facilitate the immigration process for the third party's associates. As a result, the employer terminated Mr. Kullman's employment. Mr. Kullman grieved this action and requested that the adjudication of his grievance be held in abeyance until a decision was rendered on the criminal charges he was facing in relation to the same events.

G-3.3 After the conclusion of the criminal trial, an adjudication hearing was called in relation to the grievance, which Mr. Kullman chose not to attend. At the hearing, the employer presented evidence in support of its decision to terminate Mr. Kullman's employment, which included the decision of the criminal court that Mr. Kullman was guilty of the charges against him. The employer argued that this decision was rebuttable evidence of Mr. Kullman's work-related criminal activities.

G-3.4 The adjudicator accepted the criminal court decision as rebuttable evidence that Mr. Kullman had committed the acts on which the employer had based its decision to terminate his employment: *Re: Del Core and Ontario College of Pharmacists* (1985), 51 O.R. (2d) 1 (C.A.). The adjudicator found that, in the absence of evidence to the contrary, the employer had established its case in support of termination.

G-4.1 How determinative is an institutional "help-yourself" culture, where an employee has removed items from the workplace without proper authorization? An adjudicator had to consider this issue in *Leadbetter v. Treasury Board (Solicitor General – Correctional Service Canada)* (Board file 166-2-28705).

G-4.2 Mr. Leadbetter was CORCAN Industries Operations Manager in a penitentiary. CORCAN is a Special Operating Agency of Correctional Service Canada responsible for assisting the safe reintegration of offenders into Canadian society. CORCAN provides employment and training opportunities to offenders while they are incarcerated in federal penitentiaries and for brief periods to offenders after they have been released into the community.

G-4.3 An employer's investigation revealed that Mr. Leadbetter had requested that six boxes be constructed in the woodworking shop of the penitentiary for his personal use, using scrap wood and staff and inmate labour; that he had arranged to have the boxes lacquered, again using staff and inmate labour; and that he had arranged to have the boxes removed from the penitentiary without proper authorization, also using staff and inmate labour. As a result, the employer terminated Mr. Leadbetter's employment. Mr. Leadbetter grieved the severity of this action.

G-4.4 The adjudicator found that, in the circumstances of the case, terminating Mr. Leadbetter's employment was too severe a penalty and substituted a three-month suspension without pay or other benefits: *Re Canadian Broadcasting Corporation and Canadian Union of Public Employees* (1979), 23 L.A.C. (2d) 227; *Re MacMillan Bloedel Limited and Iwa Canada* (1993), 33 L.A.C. (4th) 288. The adjudicator also found that the events surrounding the incidents were tainted with inconsistency, conflict and hypocrisy.

G-4.5 In reaching this conclusion, he attached significant weight to the employer's tolerance of a practice whereby inmate labour was used for staff members' personal benefit. He found that this had contributed to the cultivation of a "help-yourself" culture within the penitentiary that not only tempted staff to use CORCAN material and facilities for their own purposes, but ultimately condoned such action. He also took into account that this "help-yourself" culture was accompanied by the employer's selective blindness to various personal activities of other employees and inconsistency in applying its policies; some employees had received no penalty for similar behaviour.

G-5.1 Could an employee escape termination of employment by relying on the employer's failure to act on several previous warnings of termination? This is an issue an adjudicator had to address in *Pachowski v. Treasury Board (Revenue Canada – Customs and Excise)* (Board file 166-2-28543).

G-5.2 Ms. Pachowski, a secretary in Toronto, Ontario, left her position claiming illness and personal harassment and went on sick leave for one year. Twenty-seven months later, following an investigation of her harassment allegation and ensuing negotiations, the employer informed Ms. Pachowski it was not prepared to extend her leave without pay any further. She was offered the choice of returning to her substantive position, accepting alternative employment in Hamilton, Ontario, or resigning. The employer specified that failure to choose one of these options would result in termination of her employment. Ms. Pachowski did not accept any of these options. Two months later, the employer made her an offer to return to her substantive position, which she declined. Five months later, as a result of intervention by a representative of Ms. Pachowski's bargaining agent, the employer said she could choose either to accept alternative term employment in St. Catharines, Ontario, or to report for work in her substantive position; if she failed to accept either option, her employment would be terminated. She did not accept the offer. Two weeks later, as a result of a further intervention by the representative of Ms. Pachowski's bargaining agent, the employer offered her alternative term employment in Barrie, Ontario. Ms. Pachowski accepted the offer. She reported to work and, on the second day, filed a harassment complaint against her new supervisor. She did not report to work again. Two weeks later, the employer requested that Ms. Pachowski report for work in her substantive position, failing which her employment would be terminated. Ms. Pachowski did not comply. Six months later, the employer reiterated the same request, under the same terms. Ms. Pachowski did not report for work and the employer terminated her employment. Ms. Pachowski grieved this action.

G-5.3 At the hearing, Ms. Pachowski alleged that she had been lulled by the employer's past actions into a false belief that her employment would not be terminated if she did not report to work

following the employer's last request. The adjudicator did not agree. He found that, although the employer may have weakened its position by not acting on previous occasions, the evidence established that the representative of Ms. Pachowski's bargaining agent had taken the employer's last request very seriously and had informed Ms. Pachowski accordingly. The adjudicator further found that there was evidence that Ms. Pachowski had had no intention of returning to her substantive position at the time the employer had terminated her employment. The adjudicator therefore confirmed the termination. Ms. Pachowski has filed a judicial review application in relation to the adjudicator's decision (Federal Court file T-1798-99).

G-6.1 When a position is transferred to another region, is an offer to re-locate the employee with the position a "reasonable job offer" for the purpose of the Workforce Adjustment Directive (WFAD)? An adjudicator was faced with this issue in *Donald v. Treasury Board (National Defence)* (Board file 166-2-28605).

G-6.2 Mr. Donald was an acoustics research technologist whose position was located in Esquimalt, British Columbia. As the result of a departmental re-organization, the project on which Mr. Donald was working was transferred to Dartmouth, Nova Scotia.

G-6.3 The employer informed Mr. Donald that, should he choose not to relocate with his position, he would be declared a surplus employee for a six-month period. If, at the end of his surplus period, no alternative employment was available to him, he would be re-offered the opportunity to relocate with his position. This offer would be considered to be a "reasonable job offer" pursuant to the WFAD. Mr. Donald preferred not to relocate with his position, for both personal and professional reasons. Consequently, the employer declared Mr. Donald a surplus employee for a six-month period.

G-6.4 Four months later, the employer made Mr. Donald an offer to relocate with his position, informing him that it considered this offer to be a "reasonable job offer" for the purpose of WFAD. The employer later extended Mr. Donald's surplus period on two occasions, for a total of an additional five and one half months, at

the end of which Mr. Donald was laid off. Mr. Donald grieved this action. During the surplus period, the employer had attempted unsuccessfully to find Mr. Donald alternative employment.

G-6.5 The adjudicator found that, in the circumstances, where no other reasonable job offer was available to him, re-offering Mr. Donald the chance to relocate with his position constituted a reasonable job offer under the WFAD. The adjudicator found that the employer was under no obligation to keep Mr. Donald on surplus status indefinitely when it had a job available to him in another region. The adjudicator noted that the employer had provided Mr. Donald with a twice-extended surplus period, during which it had attempted to find him alternative employment.

G-7.1 Is an employer prevented from adopting an interpretation of the collective agreement that is different from that to which it had not objected during collective bargaining? This is the question an adjudicator had to answer in *Coughtry v. Treasury Board (Fisheries and Oceans Canada)* (Board file 166-2-28869).

G-7.2 Mr. Coughtry, a chief engineer on a Coast Guard vessel, grieved the employer's interpretation of a clause in his new collective agreement. The bargaining agent interpreted the new conversion factor for vacation leave with pay as doubling the amount of leave entitlement, while the employer alleged that the conversion factor merely converted leave entitlement from days to hours.

G-7.3 At the hearing, Mr. Coughtry presented evidence to the effect that, during collective bargaining, the employer's representative had reviewed the material in relation to the ratification process that the bargaining agent was sending out to its members. This had been done at the bargaining agent's request. In the material, the bargaining agent set out its understanding of the effect of the new conversion factor. The employer's representative had not advised the bargaining agent that the employer disagreed with this interpretation. Subsequently, the bargaining agent's members ratified the new collective agreement.

G-7.4 Mr. Coughtry argued that the employer is not entitled to adopt an interpretation of the collective agreement that is different from that submitted to it by the bargaining agent during collective bargaining and with which it had not disagreed at that time. Mr. Coughtry stressed that only after the collective agreement had been ratified had the employer disclosed that its interpretation of the conversion factor differed from that presented by the bargaining agent to its members.

G-7.5 The employer claimed that it had not promised to double the entitlements to vacation leave with pay and that it had not put forward the interpretation on which Mr. Coughtry was relying; rather, the bargaining agent had done so. The employer argued that the only purpose of the conversion factor had been to convert leave entitlement from days to hours, because leave entitlement was calculated in hours everywhere else.

G-7.6 The adjudicator found that the bargaining agent's interpretation was more in keeping with the scheme of the collective agreement and the usual administration of pay and leave credits in the Public Service. The adjudicator added that, in the alternative, she would have found that the employer was prohibited from asserting an interpretation that was different from the one it had represented to the bargaining agent during collective bargaining.

TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS

H-1 Where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to conciliation shall be the process for resolution of a dispute, section 76 of the Public Service Staff Relations Act provides that either the employer or the bargaining agent may, by notice in writing to the Chairperson, request conciliation of the dispute. Where the Chairperson establishes a conciliation board pursuant to section 77 or, on joint request of the parties, appoints a conciliation commissioner pursuant to section 77.1, the Chairperson is required, forthwith, to give to the conciliation board (or the conciliation commissioner, as the case may be), a statement setting forth the matters on which findings and recommendations shall be reported (section 84). There are certain restrictions on these matters. Subsection 87(2) specifies that subsection 57(2)* applies, with such alterations as the circumstances require, to a recommendation in a report of a conciliation board or conciliation

* Subsection 57(2) reads as follows:

57 (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

- a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or
- b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the *Government Employees Compensation Act*, the *Public Service Employment Act* and the *Public Service Superannuation Act*).

commissioner. In addition, subsection 87(3) provides that no report of a conciliation board or conciliation commissioner shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. If either party objects to the referral of any matter to the conciliation board or conciliation commissioner, the Chairperson must determine whether or not the matter comes within one of the prohibitions set out in the Act. Any matter that does so will not be included in the terms of reference.

H-2 Although the Chairperson established some conciliation boards during the year under review, there were no jurisdictional objections to the referral of any proposals to a conciliation board.

H-3 The Public Service Staff Relations Board administers the process whereby an arbitrator is appointed under section 65.1 of the Public Service Staff Relations Act or an arbitration board is established under section 65. Where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in an arbitral award, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to arbitration shall be the process for resolution of a dispute, section 64 of the Act provides that either party may write to the Secretary of the Board to request arbitration in respect of that term or condition. Upon receipt of this request, and where the parties have not jointly requested the appointment of an arbitrator pursuant to section 65.1, the Chairperson is required by section 65 to establish an arbitration board consisting of three persons appointed in the same manner as the members of a conciliation board.

H-4 As soon as an arbitrator has been appointed or an arbitration board established, section 66 of the Act requires the Chairperson, subject to section 69, to deliver a notice referring the matters in dispute to the arbitrator or to the arbitration board. Section 69 specifies certain limits on the subject-matter of an arbitral award. Subsection 69(2) provides that subsection 57(2) applies, with such modifications as the circumstances require. Pursuant to subsection 69(3), no arbitral award shall deal with the organization of the Public Service or the assignment of duties to, and classification of, positions in it. Neither shall an arbitral

award deal with the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. In addition, an arbitral award cannot relate to any term or condition of employment that was not a subject of negotiation between the parties prior to the request for arbitration. Subsection 69(4) specifies that an arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made. Finally, sections 71 and 72 of the Act place certain restrictions on the term of an arbitral award and the extent to which any of its provisions can be made retroactive.

H-5 The Budget Implementation Act, 1996 suspended arbitration as a dispute resolution process under the Public Service Staff Relations Act for three years from 20 June 1996. Furthermore, the Budget Implementation Act, 1999 extended that suspension until 20 June 2001 in relation to any portion of the Public Service of Canada specified in Part I of Schedule I of the Public Service Staff Relations Act and any separate employer designated by the Governor in Council. Employees of the Canadian Security Intelligence Service (CSIS) were specifically exempted under these two statutes from the suspension of arbitration as a dispute resolution process. Accordingly, four arbitration boards were established and issued awards during the year under review for employees of CSIS (Board files 185-20-376 to 379). There were, however, no jurisdictional objections to the referral of any proposals to an arbitration board.

COURT DECISIONS OF INTEREST

I-1.1 Subsection 91(1) of the Public Service Staff Relations Act (PSSRA) specifies that a grievor can present a grievance only in relation to any matter affecting his or her terms and conditions of employment “in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament”. The Thirty-second Annual Report, paragraphs I-1 to I-9 inclusive, reviewed three decisions of the Federal Court, Trial Division, on judicial review, dealing with the effect of raising a human rights issue on the jurisdiction of an adjudicator appointed under the PSSRA to hear and determine a grievance: *Mohammed v. Canada (Treasury Board)* (1998), 33 C.H.R.R. D/493; *Canada (Attorney General) v. Boutilier*, [1999] 1 F.C. 459; *O’Hagan et al. v. Canada (Attorney General)* (1999), 162 F.T.R. 15.

I-1.2 The decisions of the adjudicators in both *Mohammed* (Board file 166-2-26179) and *O’Hagan et al.* (Board files 166-2-26490 to 26493) were that, as the grievances were founded exclusively on human rights violations, they lacked jurisdiction to entertain them since another administrative procedure for redress exists under the Canadian Human Rights Act (CHRA). Applications by the grievors for judicial review of these decisions were dismissed by the Federal Court, Trial Division. In *Boutilier* (Board file 166-2-26199), the adjudicator had applied human rights principles as an aid to the interpretation of the marriage leave provisions of the collective agreement. In so doing, he had allowed the grievance of an employee who sought marriage leave in relation to his participation in a commitment ceremony with his same-sex partner. Only on judicial review had the employer raised the question of the adjudicator’s jurisdiction. The Board intervened to defend the adjudicator’s jurisdiction in *Boutilier*, both on the application for judicial review and in the appeal to the Federal Court of Appeal.

The Federal Court, Trial Division, allowed the application for judicial review on the basis that another administrative procedure for redress existed under the CHRA. In so doing, the Court expressed the opinion that the allegation of discrimination formed the central, and indeed the only, issue in the grievance. The grievors appealed these three decisions to the Federal Court of Appeal.

I-1.3 Relying on its decisions in *Re Public Service Staff Relations Act and in Re Phillip L. Cooper*, [1974] 2 F.C. 407 and *Byers Transport Ltd v. Kosanovich*, [1995] 3 F.C. 354, the Federal Court of Appeal dismissed the appeals during the year under review: *Mohammed et al. v. Canada (Treasury Board)* (1999), 250 N.R. 181. In so doing, the Court pointed out that the dispute resolution system in federal labour matters is not as simple as one would like. In light of subsection 91(1) of the PSSRA, if another administrative procedure for redress is available to a grievor, that process must be used, as long as it affords the grievor a real remedy. It need not be equivalent to or better than the remedy that could be obtained through the grievance procedure, provided it deals meaningfully and effectively with the substance of the grievance. The PSSRA is different from most labour codes, where arbitration is made the exclusive remedy. Adjudicators appointed under the PSSRA have only a residual jurisdiction to hear and determine grievances. Pursuant to section 41 of the CHRA, it is up to the Human Rights Commission to send matters to the Public Service Staff Relations Board for adjudication if, in its discretion, it feels this is appropriate. Any other interpretation would render the words in subsection 91(1) of the PSSRA meaningless. According to the Federal Court of Appeal, this result gives primacy in dispute resolution to the human rights administration, as well as other expert administrative schemes, where Parliament plainly favours expertise and consistency over decisions of adjudicators appointed under the PSSRA. Applications by the grievors for leave to appeal to the Supreme Court of Canada were pending at year end.

I-2.1 *Marinos* (Board file 166-2-27446)¹ considered the jurisdiction of an adjudicator to hear and determine a grievance

¹ See Thirty-first Annual Report, paragraphs G-5 to G-8 inclusive.

against the termination of employment for disciplinary reasons of a person appointed pursuant to section 21.2 of the Public Service Employment Act (PSEA). This section authorizes the Public Service Commission to appoint any person to the Public Service for a period not exceeding 90 days and for no more than a total of 125 days in any year. Furthermore, none of the other provisions of the PSEA applies to a person so appointed. The employer objected to the adjudicator's jurisdiction to entertain the grievance on the ground that the person whose employment had been terminated had been employed on a casual basis; therefore, the person was included in the exception in paragraph (g) and did not fall within the definition of "employee" in section 2 of the PSSRA. The sole basis for the employer's allegation that the person was employed on a casual basis was the heading and a marginal note found in section 21.2 of the PSEA.

I-2.2 The adjudicator concluded that this was not sufficient to exclude automatically from the definition of "employee" set out in section 2 of the PSSRA any person who had been appointed pursuant to section 21.2 of the PSEA. Rather she had to determine whether the grievor had in fact been employed on a casual basis. The jurisprudence establishes that a casual employee works at uncertain times or irregular intervals when the employer encounters an unforeseen need for that employee. Furthermore, a casual employee has no obligation to accept an offer of casual employment. Applying these principles, the adjudicator determined that the evidence did not substantiate the employer's allegation that the grievor was employed on a casual basis. Having found that the grievor was an employee within the meaning of the PSSRA, the adjudicator held that she had jurisdiction to hear the grievance on the merits.

I-2.3 The employer applied to the Federal Court, Trial Division, for judicial review of this decision. In dismissing the application (*Canada (Attorney General) v. Marinos* (1998), 150 F.T.R. 20), Richard J. stated that the adjudicator had clearly had the jurisdiction to determine whether or not the grievor was an employee within the meaning of the PSSRA. The adjudicator had reasoned that the heading and marginal note in section 21.2 of the PSEA could not, by themselves, alter the meaning of "employee" in the PSSRA. As a

result, the decision of the adjudicator had not been patently unreasonable.

I-2.4 The employer then appealed to the Federal Court of Appeal, which issued its decision during the year under review: *Attorney General of Canada and Irène Marinos et al.* (Court file A-275-98). The majority of this Court allowed the appeal, set aside the decision of Richard J., allowed the application for judicial review, and set aside the decision of the adjudicator on the ground that she had not had jurisdiction to hear the grievance. It found that Richard J. had applied the wrong standard of review (patent unreasonableness) to the adjudicator's decision. Paragraph (g), which sets out an exception to the definition of "employee" contained in section 2 of the PSSRA, limits the adjudicator's jurisdiction; therefore, correctness was the appropriate standard of review.

I-2.5 According to the majority of the Court, by using the words "casual employment" in the heading and marginal note of section 21.2 of the PSEA (notwithstanding the fact that they were inconsistent in the French version), Parliament had intended the words "a person employed on a casual basis" in paragraph (g) of the definition of "employee" in section 2 of the PSSRA to include persons appointed to the Public Service pursuant to section 21.2 of the PSEA. Thus, the grievor was included in the paragraph (g) exception to the definition of "employee" in section 2 and was not an employee under the PSSRA and the adjudicator had not had jurisdiction to entertain her grievance.

I-2.6 Rothstein J.A. agreed with the majority of the Court of Appeal that correctness was the applicable standard of review but dissented on the ultimate outcome of the appeal. He was unable to agree that the grievor, solely because she was employed pursuant to section 21.2 of the PSEA, was "a person employed on a casual basis" for the purposes of the PSSRA and was therefore not an employee and not entitled to grieve the termination of her employment under that Act. Parliament's intention in enacting section 21.2 had been to exclude the application of the other provisions of the PSEA to persons appointed thereunder. It had made no reference to the exclusion of persons so appointed from the application of the PSSRA. Subsequent to year end, an

application for leave to appeal to the Supreme Court of Canada was filed by the bargaining agent, which had been granted the status of intervener both at adjudication and before the Federal Court.

I-3 The issue of whether there had been a breach of the rules of procedural fairness arose in two applications for judicial review of adjudicators' decisions decided by the Federal Court, Trial Division, during the year under review. In *Joss and Attorney General of Canada* (Court file T-252-98), Reed J. set aside the adjudicator's decision to dismiss Mr. Joss's grievance against a disciplinary suspension. Reed J. found that there had been a breach of natural justice when the adjudicator refused the grievor's request for an adjournment after a witness he had summoned failed to appear. Reed J. stated that the refusal of a properly subpoenaed witness to attend should not be condoned by an administrative tribunal. Furthermore, the evidence of the person who had failed to appear was relevant and not inconsequential; apart from the grievor, that witness would have been the only person to appear before the adjudicator with first-hand knowledge of any of the relevant events.

I-4.1 On the other hand, Pinard J. dismissed a grievor's application for judicial review of the adjudicator's decision to deny a grievance against indefinite suspension and subsequent disciplinary discharge for sexual harassment: *Morissette and Attorney General of Canada* (Court file T-72-99). The adjudicator had denied the grievor the opportunity to obtain medical information from the complainant, who because of illness had not appeared when summoned by the grievor. The grievor had had ample opportunity to obtain this information during his extensive cross-examination of the complainant when she testified in chief. Furthermore, the grievor had failed to take advantage of his right to have the complainant examined by an expert. Nor had he attempted to elicit the information from another doctor who testified and who had access to the complainant's medical record. Under the circumstances, Pinard J. concluded that the adjudicator had been justified in refusing to allow the grievor to recall the complainant to testify and had not thereby breached the rules of procedural fairness.

I-4.2 Pinard J. also found that the adjudicator had acted properly in refusing to adjourn the proceedings to enable the grievor to secure the services of an expert witness to testify regarding his personality; the grievor had not satisfied the adjudicator of the relevance of such testimony. Furthermore, the adjudicator's ruling on this matter had been made when the hearing resumed following an adjournment of several months. Though there had been ample time for the grievor to obtain the services of an expert witness during the period, he had not done so.

J

PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 129

J-1 Cases under section 129 of the Code arise when an employee has refused to work because of an alleged danger and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may request this decision to be referred to the Board, which shall without delay inquire into the circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer.

J-2 During the year, the Board had 16 such references before it, including two carried over from the previous year. Two were dismissed, two were withdrawn, one was upheld/granted and eight are awaiting a decision. The remaining three are scheduled to be heard in the new year.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 133

J-3 Under section 133 of Part II of the Code, the Board may be involved in cases where the employer is alleged to have taken action against an employee for acting within his or her rights under section 129 of the Code.

J-4 The Board had before it four references under section 133, including one carried over from the previous year. Of the four cases, two were settled, one is awaiting a decision and one is scheduled to be heard in the new year.

TABLES

-
- | | |
|---|--|
| 1 | Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada |
| 2 | Dispute Resolution Process |
| 3 | Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent: Treasury Board as Employer |
| 4 | Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent: Separate Employers |
| 5 | Bargaining Units under Conciliation Board/Strike Process |
| 6 | Bargaining Units under Arbitration Process |
| 7 | Adjudication References, 1 April 1995 — 31 March 2000 |
| 8 | Adjudication References Brought Forward and Received: 1 April 1995 — 31 March 2000 |
| 9 | Arbitration Referrals |
-

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

AOGA	Aircraft Operations Group Association
APSFA	Association of Public Service Financial Administrators
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMCFA	Canadian Military Colleges Faculty Association
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
HSTU	Hospitality and Service Trade Union
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SSEA	Social Science Employees Association
UFCW	United Food and Commercial Workers

EMPLOYERS

CFIA	Canadian Food Inspection Agency
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NCC	National Capital Commission
NEB	National Energy Board
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistical Survey Operations
TB	Treasury Board
OAG	Office of the Auditor General of Canada

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit

Bargaining Agent

(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)

Applied Science and Engineering	Professional Institute of the Public
Audit, Commerce and Purchasing	Service of Canada
Computer Systems	
Health Services	
Law	
Research	
Correctional Services	Public Service Alliance of Canada
Education and Library Science	
Program and Administrative Services	
Operational Services	
Technical Services	
Aircraft Operations	Aircraft Operations Group Association
Radio Operations	Canadian Association of Professional Radio Operators
Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Service	Professional Association of Foreign Service Officers
Financial Management	Association of Public Service Financial Administrators
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships' Officers	Canadian Merchant Service Guild

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Non-Supervisory Printing Services	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ship Repair Chargehands and Production Supervisors-East	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair-East	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair-West	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics and Social Science Services	Social Science Employees Association
University Teaching	Canadian Military Colleges Faculty Association
(NATIONAL CAPITAL COMMISSION AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada
(NATIONAL ENERGY BOARD AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer other than those in the Professional Bargaining Unit	Public Service Alliance of Canada
Professional Bargaining Unit	Professional Institute of the Public Service of Canada
(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Scientific and Professional Category	
Administrative Support Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Operational Category	
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Information Services	Professional Institute of the Public Service of Canada
Library Science	
Research Officers and Research Council Officers	

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Translation Administrative Services Administrative Support Category Computer Systems Administration Operational Category - Supervisory - Non-Supervisory Purchasing and Supply Technical Category	Research Council Employees' Association
(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Administrative Support Category - Non-Operators Operational Category Technical Category Scientific and Professional Category - Professional Engineers	Public Service Alliance of Canada Professional Institute of the Public Service of Canada
(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)	
Bands 1 through 6 of the Legislative Audit Category, Audit Services Group who perform clerical, administrative, technical and professional duties in support of legislative auditing, except for those employees who are classified in information technology positions Legislative Audit Category, Audit Professional Group	Public Service Alliance of Canada
(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category - Administrative Services - Computer Systems Administration - Financial Services - Information Services - Programme Administration and all employees referred to as	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category - CFB North Bay	
Operational Category - CFB Ottawa	
Operational Category - CFB Trenton	
Operational Category - CFB Edmonton	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category - CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category - CFB Comox	United Food and Commercial Workers Union, Local 1518
Operational Category - CFB Esquimalt	
All employees of Canex employed at the CFB 17 th Wing Westwin, Winnipeg	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832
All employees in the cafeteria - NDHQ - Ottawa	Hospitality and Service Trade Union, Local 261
(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Communications - Office Equipment - Secretarial, Stenographic and Typing	Public Service Alliance of Canada
(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer who are not in another bargaining unit	Professional Institute of the Public Service of Canada
All employees of the Employer primarily engaged in secretarial functions, clerical functions and/or other administrative support functions involving the routine application of rules and regulations	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(STATISTICS SURVEY OPERATIONS AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily in the Statistics Canada Regional Offices.	Public Service Alliance of Canada
(CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY AS EMPLOYER)	
Agriculture	Professional Institute of the
Biological Sciences (which includes the former Scientific Regulation Group)	Public Service of Canada
Chemistry	
Commerce	
Engineering and Land Survey	
Purchasing and Supply	
Scientific Research	
Economics, Sociology and Statistics	
Informatics	
Veterinary Medicine	
All employees other than those named above	Public Service Alliance of Canada
(CANADA CUSTOMS AND REVENUE AGENCY AS EMPLOYER) (in transition)	
Education and Library Science	Public Service Alliance of Canada
Program and Administrative Services	
Operational Services	
Technical Services	
Applied Science and Engineering	Professional Institute of the
Audit, Commerce and Purchasing	Public Service of Canada
Computer Systems	
Health Services	
Research	
Financial Management	Association of Public Service Financial Administrators
Economics and Social Science Services	Social Science Employees Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Non-Supervisory Printing Services	Council of Graphic Arts Union of the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(PARKS CANADA AGENCY AS EMPLOYER) (in transition)	
Administrative Services	Public Service Alliance of Canada
Clerical & Regulatory	
Drafting and Illustration	
Education	
Engineering and Scientific Support	
Firefighters	
General Labour and Trades	
General Services	
General Technical	
Heating Power & Stationary Plant Operation	
Information Services	
Library Science	
Photography	
Programme Administration	
Secretarial, Stenographic and Typing	
Ships Crews	
Architecture & Town Planning	Professional Institute of the Public Service of Canada
Biological Sciences	
Commerce	
Computer Systems Administration	
Engineering and Land Survey	
Forestry	
Historical Research	
Physical Science	
Purchasing and Supply	
Economics, Sociology and Statistics	Social Science Employees Association
Social Science Support	
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Financial Administration	
	Association of Public Service Financial Administrators

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
Public Service Alliance of Canada	130,556	54	9A 45C
Professional Institute of the Public Service of Canada	34,512	31	1A 30C
Social Science Employees Association	6,417	4	C
Association of Public Service Financial Administrators	2,300	3	C
Research Council Employees' Association	1,946	7	C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1,110	3	C
Professional Association of Foreign Service Officers	1,021	1	C
Canadian Union of Professional and Technical Employees	901	1	C
Canadian Merchant Service Guild	853	1	C
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	578	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	529	1	C
Aircraft Operations Group Association	428	1	C
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 175	404	4	C
Canadian Association of Professional Radio Operators	349	1	C
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 864	338	3	C

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
United Food and Commercial Workers Union, Local 1518	169	2	C
Syndicat général du cinéma et de la télévision	150	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 401	135	1	C
Canadian Military Colleges Faculty Association	128	1	C
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	116	2	C
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832	106	1	C
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	102	1	C
Council of Graphic Arts Union of the Public Service of Canada	91	2	C
Federal Government Dockyard Chargehands Association (East)	68	1	C
Hospitality and Service Trade Union, Local 261	29	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 1400	27	1	C
Canadian Air Traffic Control Association	10	1	C
TOTAL	183,373	131	10A 121C

A - Arbitration
C - Conciliation Board

**Managerial or Confidential Exclusions,
by Bargaining Agent
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	6	22,658	2,797	25,455	10.99
PSAC	5	88,242	5,166	93,408	5.53
PAFSO	1	1,021	52	1,073	4.85
CATCA	1	10	3	13	23.08
IBEW, Local 2228	1	1106	26	1,132	2.26
CMSG	1	853	49	902	5.43
CGAU	1	85	0	85	0.00
FGDCA	1	68	0	68	0.00
FGDTLC (E)	1	578	0	578	0.00
FGDTLC (Esq.)	1	529	0	529	0.00
SSEA	1	6,178	378	6,556	5.77
CUPTE	1	901	36	937	3.84
CAPRO	1	349	15	364	4.12
AOGA	1	428	55	483	11.39
APSFA	1	2120	223	2,343	9.52
CMCFA	1	128	3	131	2.29
TOTAL	25	125,253	8,803	134,057	6.57

**Managerial or Confidential Exclusions,
by Bargaining Agent
Separate Employers**

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD					
PIPSC	2	112	22	134	16.42
SGCT	1	150	10	160	6.25
CUPE, Local 2656	2	116	20	136	14.71
TOTAL	5	378	52	430	12.09
NATIONAL RESEARCH COUNCIL					
PIPSC	4	1,236	16	1,252	1.28
RCEA	7	1,946	51	1,997	2.55
TOTAL	11	3,182	67	3,249	2.06
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL					
PSAC	2	322	11	333	3.30
TOTAL	2	322	11	333	3.30
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL					
PSAC	2	111	5	116	4.31
TOTAL	2	111	5	116	4.31
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES					
PSAC - CFB Bagotville	2	34	0	34	0.00
UFCWU, Local No. 175					
- CFB Borden	1	210	1	211	0.47
UFCWU, Local 1518					
- CFB Comox	1	74	0	74	0.00
UFCW, Local 401					
- CFB Edmonton	1	135	0	135	0.00
UFCWU, Local 1518					
- CFB Esquimalt	1	95	1	96	1.04
PSAC - CFB Gagetown	1	15	1	16	6.25
UFCWU, Local No. 864					
- CFB Gagetown	1	42	1	43	2.33
PSAC - CFB Goose Bay	2	57	0	57	0.00
UFCWU, Local No. 864					
- CFB Greenwood	1	95	1	96	1.04

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
UFCWU, Local No. 864					
- CFB Halifax	1	210	3	213	1.41
PSAC - CFB Kingston	1	188	0	188	0.00
PSAC - CFB Montreal	1	86	0	86	0.00
UFCW, Local 1400					
- CFB Moose Jaw	1	27	1	28	3.57
UFCWU, Local No. 175					
- CFB North Bay	1	38	0	38	0.00
PSAC - CFB Ottawa	1	7	0	7	0.00
UFCWU, Local No. 175					
- CFB Ottawa	1	85	0	85	0.00
HSTU, Local 261					
- NDHQ Ottawa	1	29	0	29	0.00
PSAC - NDHQ Ottawa	2	71	1	72	1.38
PSAC - CFB Petawawa	2	164	1	165	0.61
MFCW, Local 832					
- CFB Shilo	1	102	0	102	0.00
PSAC - CFB Trenton	1	17	0	17	0.00
UFCWU, Local No. 175					
- CFB Trenton	1	71	0	71	0.00
PSAC - CFB Valcartier	2	185	2	187	1.07
UFCWU, Local No. 832					
- CFB 17 th Wing Westwin, Winnipeg	1	106	1	107	0.93
TOTAL	29	2134	16	2150	0.74
MEDICAL RESEARCH COUNCIL					
PSAC	1	23	0	23	0.00
TOTAL	1	23	0	23	0.00
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS					
PIPSC	1	230	30	260	11.54
PSAC	1	30	0	30	00.00
TOTAL	2	260	30	290	10.34
STATISTICAL SURVEY OPERATIONS					
PSAC	1	318	0	318	0.00
TOTAL	1	318	0	318	0.00
NATIONAL ENERGY BOARD					
PSAC	1	136	36	172	20.93
PIPSC	1	139	10	149	6.71

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
TOTAL	2	275	46	321	14.33
NATIONAL CAPITAL COMMISSION					
PSAC	1	340	85	425	20.00
TOTAL	1	340	85	425	20.00
CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY					
PIPSC	3	1,175	68	1,243	5.47
PSAC	1	3,038	123	3,161	3.89
TOTAL	4	4,213	191	4,404	4.34
CANADA CUSTOMS AND REVENUE AGENCY					
(in transition)					
PSAC	4	32,659	890	33,549	2.65
PIPSC	5	8,658	146	8,804	1.66
APSFA	1	144	8	152	5.26
SSEA	1	172	3	175	1.71
IBEW, Local 2228	1	3	0	3	0.00
CGAU	1	6	0	6	0.00
TOTAL	13	41,642	1,047	42,689	2.45
PARKS CANADA					
(in transition)					
PSAC	16	4,291	153	4,444	3.44
PIPSC	9	305	14	319	4.39
APSFA	1	36	1	37	2.70
SSEA	2	67	2	69	2.90
IBEW, Local 2228	1	1	0	1	0.00
TOTAL	29	4700	170	4870	3.49
TOTAL	102	57,898	1,720	59,618	2.89

5

Bargaining Units under Conciliation Board/Strike Process*

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>			
Air Traffic Control	10		CATCA
Aircraft Operations	428		AOGA
Applied Science and Engineering	6,191		PIPSC
Auditing, Commerce and Purchasing	4,097		PIPSC
Computer Systems	7,977		PIPSC
Correctional Services	5,162		PSAC
Economics and Social Science Support	6,178		SSEA
Education and Library Science	963		PSAC
Electronics	1,106		IBEW, Local 2228
Financial Management	2,120		APSFA
Foreign Service	1,021		PAFSO
Health Services	1,822		PIPSC
Law	72		PIPSC
Non-Supervisory Printing Services	85		CGAU
Operational Services	11,129		PSAC
Program and Administrative Services	61,907		PSAC
Radio Operations	349		CAPRO
Research	2,500		PIPSC
Ship Repair Chargehands and Production Supervisors-East	68		FGDCA
Ship Repair-East	578		FGDTLC (East) FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Ship Repair-West	529		B.C.)
Ships' Officers	853		CMSG
Technical Services	9,081		PSAC
Translation	901		CUPTE

* As a result of the Budget Implementation Act 1996

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>National Film Board as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category	107		PIPSC
Administrative Support Category	108		CUPE, Local 2656
Operational Category	8		CUPE, Local 2656
Scientific and Professional Category	5		PIPSC
Technical Category	150		SGCT
		378	
<i>National Research Council as employer</i>			
Administrative Services	101		RCEA
Administrative Support	529		RCEA
Computer Systems Administration	210		RCEA
Information Services	76		PIPSC
Library Science	64		PIPSC
Operational Category			
- Supervisory	4		RCEA
- Non-Supervisory	95		RCEA
Purchasing and Supply Group	25		RCEA
Research Officer & Research Council Officer	1,091		PIPSC
Technical Category	982		RCEA
Translation	5		PIPSC
		3,182	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>			
Bands 1 through 6 of the Legislative Audit Category, Audit Services Group who perform clerical, administrative, technical and professional duties in support of legislative auditing, except for the employees who are classified in information technology positions	135		PSAC
Legislative Audit Category, Audit Professional Group	187		PSAC
		322	
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>			
Administrative and Foreign Service Category	75		PSAC
- Administrative Services			
- Financial Services			

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
- Information Services			
- Programme Administration			
- Computer Systems Administration and			
all employees referred to as Grants Program Officer			
Administrative Support Category	36		PSAC
- Clerical and Regulatory			
- Secretarial, Stenographic and Typing			
- Data Processing			
		111	
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer</i>			
Administrative Support Category and Operational Category			
- CFB Bagotville	43		PSAC
Operational Category			UFCWU,
- CFB Borden	210		Local No. 175
Operational Category			UFCWU,
- CFB Comox	74		Local 1518
Operational Category			UFCW,
- CFB Edmonton	135		Local 401
Operational Category			UFCWU,
- CFB Esquimalt	95		Local 1518
Administrative Support Category			
- CFB Gagetown	15		PSAC
Operational Category			UFCWU,
- CFB Gagetown	42		Local No. 864
Administrative Support Category and Operational Category			
- CFB Goose Bay	57		PSAC
Operational Category			UFCWU,
- CFB Greenwood	95		Local No. 864
Operational Category			UFCWU,
- CFB Halifax	201		Local No. 864
Operational Category			
- CFB Kingston	188		PSAC
Operational Category			
- CFB Montreal	86		PSAC
Operational Category			UFCWU,
- CFB Moose Jaw	27		Local 1400
Operational Category			UFCWU,
- CFB North Bay	38		Local No. 175

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Administrative Support Category and Operational Category			
- NDHQ Ottawa	71		PSAC
Administrative Support Category			
- CFB Ottawa	7		PSAC
Operational Category			UFCWU,
- CFB Ottawa	85		Local No. 175
Operational Category			MFCW, Local
- CFB Shilo	102		832
Administrative Support Category			
- CFB Trenton	17		PSAC
Operational Category			UFCWU,
- CFB Trenton	71		Local No. 175
All employees of Canex employed at the CFB 17th Wing Westwin, Winnipeg	106		UFCWU, Local 832
All employees in the cafeteria			HSTU,
- NDHQ Ottawa	29		Local 261
		1,785	
<i>Medical Research Council as employer</i>			
Administrative Support Category	23		PSAC
		23	
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>			
All employees of the Employer who are not in another bargaining unit	230		PIPSC
All employees of the Employer primarily engaged in secretarial functions, clerical functions and/or other administrative support functions involving the routine application of rules and regulations	30		PSAC
		260	
<i>Statistics Survey Operations as employer</i>			
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily in the Statistics Canada Regional Offices	318		PSAC
		318	
<i>National Capital Commission as employer</i>			
All employees of the Employer	340		PSAC
		340	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>National Energy Board as employer</i>			
Professional Bargaining Unit	139		PIPSC
		139	
<i>Canadian Food Inspection Agency as employer</i>			
Veterinary Medicine	470		PIPSC
Agriculture, Biological Sciences (which includes the former Scientific Regulation Group), Chemistry, Commerce, Engineering and Land Survey, Purchasing and Supply, Scientific Research, Economics, Sociology and Statistics	601		PIPSC
Informatics	104		PIPSC
All employees other than those named above	3,038		PSAC
		4,213	
<i>Canada Customs and Revenue Agency as employer (in transition)</i>			
Applied Science and Engineering	8,658		PIPSC
Audit, Commerce and Purchasing	5,875		PIPSC
Computer Systems	2,740		PIPSC
Economics and Social Science Services	172		SSEA
Education and Library Science	46		PSAC
Electronics	3		IBEW
Financial Management	144		APSFA
Health Services	1		PIPSC
Non-Supervisory Printing Services	6		CGAU
Operational Services	380		PSAC
Program and Administrative Services	32,179		PSAC
Research	6		PIPSC
Technical Services	54		PSAC
		41,642	
<i>Parks Canada Agency as employer (in transition)</i>			
Administrative Services	297		PSAC
Architecture & Town Planning	3		PIPSC
Biological Sciences	83		PIPSC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Clerical and Regulatory	366		PSAC
Commerce	23		PIPSC
Computer Systems Administration	45		PIPSC
Drafting and Illustration	6		PSAC
Economics, Sociology and Statistics	15		SSEA
Education	1		PSAC
Electronics	1		IBEW, Local 2228
Engineering and Land Survey	10		PIPSC
Engineering and Scientific Support	55		PSAC
Financial Administration	36		APSFA
Firefighters	5		PSAC
Forestry	3		PIPSC
General Labour and Trades	1263		PSAC
General Services	877		PSAC
General Technical	1093		PSAC
Heating, Power & Stationary Plant Operation	4		PSAC
Historical Research	92		PIPSC
Information Services	15		PSAC
Library Science	5		PSAC
Photography	2		PSAC
Physical Sciences	26		PIPSC
Programme Administration	268		PSAC
Purchasing and Supply	20		PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	29		PSAC
Ships Crews	5		PSAC
Social Science Support	52		SSEA
		4700	
Total		182,666	

Bargaining Units under Arbitration Process*

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i>			
Administrative Support Category			
- Clerical and Regulatory			
- Communications			
- Office Equipment			
- Secretarial, Stenographic and Typing	222		PSAC
		222	
<i>National Energy Board as employer</i>			
All employees of the Employer other than those in the professional bargaining unit	136		PSAC
		136	
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer</i>			
Administrative Support Category and Operational Category	164		PSAC
- CFB Petawawa			
Administrative Support Category and Operational Category	185		PSAC
- CFB Valcartier			
		349	
TOTAL		707	

* As a result of the Budget Implementation Act 1996

**Adjudication References,
1 April 1995 — 31 March 2000**

	Interpretations para. 92(1)(a)	Discipline and Termination para. 92(1)(b)(c)	Party & Party sec. 99	Total
1999-2000	489	198	11	698
1998-1999	336	155	8	499
1997-1998	452	256	17	725
1996-1997	423	204	4	631
1995-1996	429	283	12	724

Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 2000

19,061	10,570	624	30,255
--------	--------	-----	--------

**Adjudication References Brought Forward and Received
1 April 1995 — 31 March 2000**

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
2000-2001	855			
1999-2000	732	698	1,430	572
1998-1999	809	499	1,308	579
1997-1998	635	725	1,360	551
1996-1997	1,116	631	1,747	1,112
1995-1996	1,228	724	1,952	836

Arbitration Referrals

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled or Withdrawn Prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Petawawa	PSAC*	SNPF	X	-	-
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Valcartier	PSAC*	SNPF	-	-	X
All employees other than the professional bargaining unit	PSAC*	NEB	-	-	X
Communications	PSAC*	CSIS	-	X	-
Clerical and Regulatory	PSAC*	CSIS	-	X	-
Office Equipment	PSAC*	CSIS	-	X	-
Secretarial, Stenographic and Typing	PSAC*	CSIS	-	X	-

* Indicates party requesting arbitration

Différents renvoyés à l'arbitrage

Unité de négociation	Agent négociateur	Employeur	Affaires réglées ou retirées avant l'audience arbitrale	Décisions l'exercice à reportées	Affaires reportées
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Petawawa	AFPC*	PFNP	-	-	-
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Valcartier	AFPC*	PFNP	-	-	X
Tous les fonctionnaires de l'employeur autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels	AFPC*	ONE	-	-	X
Communications	AFPC*	SCRC	-	X	-
Commis aux écritures et aux règlements	AFPC*	SCRC	-	X	-
Mécanographie	AFPC*	SCRC	-	X	-
Secrétariat, sténographie et dactylographie	AFPC*	SCRC	-	X	-

* Indique quelle partie a demandé l'arbitrage

Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues,
du 1^{er} avril 1995 au 31 mars 2000

Année financière	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
2000-2001	855			
1999-2000	732	698	1430	572
1998-1999	809	499	1 308	579
1997-1998	635	725	1 360	551
1996-1997	1 116	631	1 747	1 112
1995-1996	1 228	724	1 952	836

**Griels renvoyés à l'arbitrage,
du 1^{er} avril 1995 au 31 mars 2000**

Questions d'interprétation al. 92(1)a)	Questions disciplinaires et licenciements al. 92(1)b) et c)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 99	Total	
1999-2000	489	198	11	698
1998-1999	336	155	8	499
1997-1998	452	256	17	725
1996-1997	423	204	4	631
1995-1996	429	283	12	724
<hr/>				
Totaux cumulatifs du 1 ^{er} avril 1967 au 31 mars 2000				
19 061	10 570	624	30 255	

Unités de négociation qui ont opté
pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation		Nombre de fonctionnaires approximatif	Totaux	Agent négociateur
<i>Employeur : Service canadien du renseignement de sécurité</i>				
Catégorie du soutien administratif				
- Commiss aux écritures et aux règlements				
- Communications				
- Mécanographie				
- Secrétariat, sténographie et dactylographie				
AFPC		222	222	
			222	
<i>Employeur : Office national de l'énergie</i>				
Tous les fonctionnaires de l'employeur				
autres que ceux de l'unité de négociation				
des professionnels				
AFPC		136	136	
			136	
<i>Employeur : Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes</i>				
Catégories du soutien administratif et de				
l'exploitation				
- BFC Petawawa				
Catégories du soutien administratif et de				
l'exploitation				
- BFC Valcartier				
AFPC		185	349	
			707	
TOTAL				

* Par suite de l'adoption de la Loi d'exécution du budget de 1996.

Unité de négociation		Nombre approximatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Architecture et urbanisme		3		IPFPC
Bibliothéconomie		5		AFPC
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes		4		AFPC
Commerce		23		IPFPC
Commis aux écritures et aux règlements		366		AFPC
Dessin et illustrations		6		AFPC
Economique, sociologie et statistique		15		AESS
Electronique		1		2228)
Enseignement		1		AFPC
Equipages de navire		5		AFPC
Génie et arpentage		10		IPFPC
Gestion des finances		36		AGFFP
Gestion des systèmes d'ordinateurs		45		IPFPC
Manoeuvres et hommes de métier		1 263		AFPC
Photographie		2		AFPC
Pompiers		5		AFPC
Recherche historique		92		IPFPC
Sciences biologique		83		IPFPC
Sciences forestières		3		IPFPC
Sciences physiques		26		IPFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie		29		AFPC
Services administratifs		297		AFPC
Services d'information		15		AFPC
Services divers		877		AFPC
Soutien des sciences sociales		52		AESS
Soutien technologique et scientifique		55		AFPC
Techniciens divers		1 093		AFPC
Total			4 700	
			182 666	

Unité de négociation	Nombre approximatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Commission de la Capitale nationale			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	340	340	AFPC
Employeur : Office national de l'énergie			
Unité de négociation des professionnels	139	139	IPFPC
Employeur : Agence canadienne d'inspection des aliments			
Médecine vétérinaire	470	470	IPFPC
Agriculture, sciences biologiques, chimie, commerce, génie et arpentage, achat et approvisionnement, recherche scientifique, sociologie et statistique	601	601	IPFPC
Informatique	104	104	IPFPC
Tous les autres fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus	3 038	4 213	AFPC
Employeur : Agence des douanes et du revenu du Canada (en phase transitoire)			
Economique et services de sciences sociales	172	172	SSEA
Employeur : Agence des douanes et du revenu du Canada			
Electronique	3	3	22228)
Enseignement et bibliothéconomie	46	46	AFPC
Gestion financière	144	144	AGFFP
Recherche	6	6	IPFPC
Sciences appliquées et génie	8 658	8 658	IPFPC
Services de l'exploitation	380	380	AFPC
Services de santé	1	1	IPFPC
Services des programmes et de l'administration	32 179	32 179	AFPC
Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	6	6	CUAG
Services techniques	54	54	IPFPC
Systèmes d'ordinateurs	2 740	2 740	IPFPC
Vérification, commerce et achat	5 875	5 875	IPFPC
Employeur : Parcs Canada (en phase transitoire)			
Achat et approvisionnement	20	20	IPFPC
Administration des programmes	268	268	AFPC

Unité de négociation	Nombre de fonctionnaires approximatifs	Totaux	Agent négociateur
Catégorie du soutien administratif et de l'exploitation - QGDN Ottawa	71		AFPC
Catégorie du soutien administratif - BFC Ottawa	7		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Ottawa	85		STUAC (section locale N° 175)
Catégorie de l'exploitation - BFC Shilo	102		UTACM (local 832)
Catégorie du soutien administratif - BFC Trenton	17		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Trenton	71		STUAC (section locale N° 175)
Tous les employés de l'Economat travaillant à la BFC 17 ^e Escadre, secteur ouest de Winnipeg	106		UTAC (local 832)
Tous les employés qui travaillent à la cafétéria - QGDN Ottawa	29	1 785	SESSH (Section locale 261)
Employeur : Conseil de recherches médicales	23	23	AFPC
Catégorie du soutien administratif	23		
Employeur : Bureau du surintendant des institutions financières	230		IPFPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur ne faisant pas partie d'une autre unité de négociation	30		AFPC
Tous les fonctionnaires exerçant principalement des fonctions de secrétariat, de commis et autres fonctions de soutien administratif supposant l'application systématique de règles et règlements	260		
Employeur : Opérations des enquêtes statistiques	318	318	AFPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement dans les bureaux régionaux de Statistique Canada		318	

Unité de négociation	Nombre	Agent négociateur
Employeur : Office national du film		
Catégorie administrative et du Service extérieur	107	IPFPC
Catégorie de l'exploitation	8	SCFP (section locale 2656)
Catégorie scientifique et professionnelle	5	IPFPC
Catégorie du soutien administratif	108	SCFP (section locale 2656)
Catégorie technique	150	SGCT
Employeur : Conseil national de recherches		
Achat et approvisionnement	25	AECR
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 091	IPFPC
Bibliothéconomie	64	IPFPC
Catégorie de l'exploitation	4	AECR
- surveillants	95	AECR
- non-surveillants	529	AECR
Catégorie du soutien administratif	982	AECR
Catégorie technique	210	AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	101	AECR
Services administratifs	76	IPFPC
Services d'information	5	IPFPC
Traduction	3 182	
Employeur : Bureau du vérificateur général du Canada		
Tranches 1 à 6 inclusivement de la catégorie Vérification législative,	135	AFCP
groupe Soutien à la vérification qui exécutent des tâches de commis aux écritures ou qui exercent des fonctions de soutien à la vérification législative d'ordre administratif, technique et professionnel, à l'exception des postes fonctionnaires qui occupent des postes de technologie de l'information	187	AFCP
Catégorie Vérification législative, groupe Professionnels de la vérification, qui font de la vérification législative	322	
Employeur : Conseil de recherches en sciences humaines		
Catégorie de l'administration et du service extérieur		

Unités de négociation assujetties à la procédure bureau de conciliation/grève

Unité de négociation		Nombre approximatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Conseil du Trésor				
Chefs d'équipe et superviseurs et superviseurs de la production des navires (Est)	68			ACECM
Contrôle de la circulation aérienne	10			ACCTA
Droit	72			IPFPC
Economique et services de sciences sociales	6178			AESS
Electronique	1 106			FIOE (local 2228)
Enseignement et bibliothéconomie	963			AFPC
Enseignement universitaire	128			ACPCM
Gestion financière	2 120			AGFFP
Navigation aérienne	428			AGNA
Officiers et officiers de navire	853			GMMC
Radio-télégraphie	349			ACPER
Recherche	2500			IPFPC
Réparation des navires (Ouest)	529			CMTCM (Esquimaux)
Réparation des navires (Est)	578			CEMTCM
Sciences appliquées et génie	6191			IPFPC
Service correctionnels	5 162			AFPC
Services de l'exploitation	11 129			AFPC
Service extérieur	1 021			APASE
Services de santé	1822			IPFPC
Services des programmes et de l'administration	61 907			AFPC
Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	85			CUAG
Services techniques	9 081			AFPC
Systèmes d'ordinateurs	7977			IPFPC
Traduction	901			SCEPT
Vérification, commerce et achat	4097			IPFPC
		125 253		

* Par suite de l'adoption de la Loi d'exécution du budget de 1996.

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
-------------------	--------------------------------	-----------------------	-------------------------	-------	------------------------------

OFFICE NATIONAL DE

L'ÉNERGIE

AFPC	1	136	36	172	20,93
IPFPC	1	139	10	149	6,71
TOTAL	2	275	46	321	14,33

COMMISSION DE LA CAPITALÉ

NATIONALE

AFPC	1	340	85	425	13,65
TOTAL	1	340	85	425	13,65

AGENCE CANADIENNE

D'INSPECTION DES ALIMENTS

IPFPC	3	1 175	68	1 243	5,47
AFPC	1	3 038	123	3 161	3,89
TOTAL	4	4 213	191	4 404	4,34

AGENT DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA

(en phase transitoire)

AFPC	4	32 659	890	33 549	2,65
IPFPC	5	8 658	146	8 804	1,66
AGFFP	1	144	8	152	5,26
AESS	1	172	3	175	1,71
FIOE (local 2228)	1	3	0	3	0,00
CUAG	1	6	0	6	0,00
TOTAL	13	41 642	1 047	42 689	2,45

PARCS CANADA

(en phase transitoire)

AFPC	16	4 291	153	4 444	3,44
IPFPC	9	305	14	319	4,39
AGFFP	1	36	1	37	2,70
AESS	1	67	2	69	2,90
FIOE (local 2228)	1	1	0	1	0,00
TOTAL	29	4700	170	4870	3,49

TOTAL	102	57 898	1 720	59 618	2,89
-------	-----	--------	-------	--------	------

Agent	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Pourcentage
d'unités de	de	de	de	de	de
fonctionnaires	postes	postes	postes	postes	postes
exclus	exclus	exclus	exclus	exclus	exclus
Total	Total	Total	Total	Total	Total
STUAC (section locale n° 864)	1	95	1	96	1,04
- BFC Greenwood					
STUAC (section locale 864)	1	210	3	213	1,41
- BFC Halifax					
AFPC	1	188	0	188	0,00
- BFC Kingston					
AFPC	1	86	0	86	0,00
- BFC Montréal					
STUAC (section locale 1400)	1	27	1	28	3,57
- BFC Moose Jaw					
STUAC (section locale n° 175)	1	38	0	38	0,00
-BFC North Bay					
AFPC	1	7	0	7	0,00
-BFC Ottawa					
STUAC (section locale n° 175)	1	85	0	85	0,00
-BFC Ottawa					
SESSH (Section locale 261)	1	29	0	29	0,00
- QGDN Ottawa					
AFPC	2	71	1	72	1,38
- QGDN Ottawa					
AFPC	2	164	1	165	0,61
- BFC Petawawa					
UTACM (Local 832)	1	102	0	102	0,00
- BFC Shilo					
AFPC	1	17	0	17	0,00
- BFC Trenton					
STUAC (section locale n° 175)	1	71	0	71	0,00
- BFC Trenton					
AFPC	1	185	2	187	1,07
- BFC Valcartier					
UTAC (Local 832)	2				
- BFC 17 ^e Escadre,					
Secteur ouest					
Winnipeg					
TOTAL	1	106	1	107	0,93
CONSEIL DE RECHERCHES					
MÉDICALES					
AFPC	1	23	0	23	0,00
TOTAL	1	23	0	23	0,00
BUREAU DU SURINTENDANT					
DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES					
AFPC	1	30	0	30	00,00
IPFPC	1	230	30	260	11,54
TOTAL	2	260	30	290	10,34
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES					
STATISTIQUES					
AFPC	1	318	0	318	0,00
TOTAL	1	318	0	318	0,00

**Nombre de postes de direction
ou de confiance exclus, par agent
négociateur (Employeurs distincts)**

Agent	Nombre	Nombre	Nombre	Pourcentage
d'unités de négociation	de fonctionnaires	de postes exclus	Total	de postes exclus

OFFICE NATIONAL DU FILM				
IPFPC	2	112	22	134
SGCT	1	150	10	160
SCFP (section locale 2656)	2	116	20	136
TOTAL	5	378	52	430
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES				
IPFPC	4	1 236	16	1 252
AECR	7	1 946	51	1 997
TOTAL	11	3 182	67	3 249
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA				
AFPC	2	322	11	333
TOTAL	2	322	11	333
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES				
AFPC	2	111	5	116
TOTAL	2	111	5	116
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES				
AFPC - BFC Bagotville	2	34	0	34
STUAC (section locale N° 175)				
- BFC Borden	1	210	1	211
STUAC (section locale 1518)				
- BFC Comox	1	74	0	74
TUAC (section locale 401)				
- BFC Edmonton	1	135	0	135
STUAC (section locale 1518)				
- BFC Esquimalt	1	95	1	96
AFPC - BFC Gagetown	1	15	1	16
STUAC (section locale n° 864)				
- BFC Gagetown	1	42	1	43
AFPC - BFC Goose Bay	2	57	0	57

**Nombre de postes de direction ou de confiance exclus,
par agent négociateur
(Employeur : Conseil du Trésor)**

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
IPFPC	6	22 658	2 797	25 455	10,99
AFPC	5	88 242	5 166	93 408	5,63
APASE	1	1 021	52	1 073	4,85
ACCTA	1	10	3	13	23,08
FIOE (local 2228)	1	1 106	26	1 132	2,26
GMMC	1	853	49	902	5,43
CUAG	1	85	0	85	0,00
ACECM	1	68	0	68	0,00
CEMTCM	1	578	0	578	0,00
CMTCM(Esq.)	1	529	0	529	0,00
AESS	1	6 178	378	6 556	5,77
SCEPT	1	901	36	937	3,84
ACPER	1	349	15	364	4,12
AGNA	1	428	55	483	11,39
AGFP	1	2 120	223	2 343	9,52
ACPCM	1	128	3	131	2,29
TOTAL	25	125 253	8 803	134 057	6,57

Mode de règlement des différends	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif de fonctionnaires membres des unités de négociation	Agent négociateur accrédité
----------------------------------	--------------------------------	---	-----------------------------

Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)	2	169	C
Syndicat général du cinéma et de la télévision	1	150	C
Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)	1	135	C
Association canadienne des professeurs des collèges militaires du Canada	1	128	C
Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)	2	116	C
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (Local 832)	1	106	C
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (Local 832)	1	102	C
Conseils des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	2	91	C
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	68	C
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (Section locale 261)	1	29	C
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)	1	27	C
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	1	10	C
TOTAL	131	183 373	10A 121C

A - Arbitrage
C - Conciliation

Mode de règlement des différends

Mode de règlement des différends	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'unités fonctionnaires	Nombre d'unités de négociation	Agent négociateur accrédité
9A	54	130 556		Alliance de la Fonction publique du Canada
45C				Institut professionnel de la fonction publique du Canada
1A	31	34 512		Association des employé(e)s en sciences sociales
30C	4	6 417		Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
	3	2 300		Association des employés du Conseil de recherches
	7	1 946		Fraternité internationale des ouvriers en électricité (local 2228)
	3	1 110		Association professionnelle des agents du Service extérieur
	1	1 021		Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
	1	901		Gilde de la marine marchande du Canada
	1	853		Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
	1	578		Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du fédéral (Esquimal (C.-B.))
	1	529		Association du groupe de la navigation aérienne
	1	428		Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale N° 175)
	4	404		Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
	1	349		Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale n° 864)
	3	338		

Electronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (local 2228)
--------------	--

Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
---	--

(EMPLOYEUR : AGENCE PARCS CANADA)	(en phase transitoire)
-----------------------------------	------------------------

Administration des programmes	Alliance de la Fonction publique du Canada
-------------------------------	--

Chauflage, force motrice et opération de machines fixes	Commis aux écritures et aux règlements
---	--

Dessin et illustrations	Enseignement
-------------------------	--------------

Equipages de navires	Manœuvres et hommes de métier
----------------------	-------------------------------

Photographie	Pompier
--------------	---------

Secrétariat, sténographie et dactylographie	Services administratifs
---	-------------------------

Services d'information	Services divers
------------------------	-----------------

Soutien technologique et scientifique	Techniciens divers
---------------------------------------	--------------------

Achat et approvisionnement	Architecture et urbanisme
----------------------------	---------------------------

Génie et arpentage	Gestion des systèmes d'ordinateurs
--------------------	------------------------------------

Recherche historique	Sciences biologiques
----------------------	----------------------

Sciences forestières	Sciences physiques
----------------------	--------------------

Economique, sociologie et statistique	Soutien des sciences sociales
---------------------------------------	-------------------------------

Electronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (local 2228)
--------------	--

Gestion des finances	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique du Canada
----------------------	--

Unité de négociation	Agent négociateur
<hr/>	
Tous les fonctionnaires de l'employeur exerçant principalement des fonctions de secrétariat, de commis et autres fonctions de soutien administratif supposant l'application systématique de règles et règlements	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement dans les bureaux régionaux de Statistique Canada	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS)	
Achat et approvisionnement	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Agriculture	
Chimie	
Commerce	
Economique, sociologie et statistique	
Génie et arpentage	
Recherche scientifique	
Sciences biologiques	
(qui inclut l'ancien groupe Réglementation scientifique)	
Informatique	
Médecine vétérinaire	
Tous les fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA) (en phase transitoire)	
Enseignement et bibliothéconomie	Alliance de la Fonction publique du Canada
Services de l'exploitation	
Services des programmes et de l'administration	
Services techniques	
Recherche	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Sciences appliquées et génie	
Service de santé	
Systèmes d'ordinateurs	
Vérification, commerce et achat	
Gestion financière	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
Economique et services de sciences sociales	Association des employé(e)s en sciences sociales

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation - BFC Ottawa Catégorie de l'exploitation - BFC Trenton	Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401) Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400) Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)
Catégorie de l'exploitation - BFC Moose Jaw Catégorie de l'exploitation - BFC Comox Catégorie de l'exploitation - BFC Esquimalt	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (Local 832) Syndicat des employés du secteur à la cafétéria - QGDN Ottawa
Tous les employés de l'Economat travaillant à la BFC 17 ^e Escadre, secteur ouest de Winnipeg	
Tous les employés qui travaillent à la cafétéria - QGDN Ottawa	(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES) Catégorie du soutien administratif Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie du soutien administratif - Commis aux écritures et aux règlements du Canada - Communications - Mécanographie - Secrétariat, sténographie et dactylographie	(EMPLOYEUR : SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ) Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES) Tous les fonctionnaires de l'employeur ne faisant pas partie d'une autre unité Institut professionnel de la fonction publique du Canada	de négociation

Catégorie du soutien administratif
- Commis aux écritures et aux règlements
- Secrétaire, sténographie et dactylographie
- Traitement mécanique des données

(EMPLOYEUR : PERSONNEL DES FONDS
NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)

Alliance de la Fonction publique
du Canada

Catégories du soutien administratif
et de l'exploitation
- BFC Bagotville
Catégorie du soutien administratif
- BFC Gagetown
Catégories du soutien administratif
et de l'exploitation
- BFC Goose Bay
Catégorie de l'exploitation
- BFC Kingston
Catégorie Exploitation
- BFC Montréal
Catégories du soutien administratif
- BFC Ottawa
Catégories du soutien administratif
et de l'exploitation
- QGDN Ottawa
Catégories du soutien administratif
et de l'exploitation
Catégories du soutien administratif
- BFC Petawawa
Catégorie du soutien administratif
- BFC Trenton
Catégories du soutien administratif
et de l'exploitation
- BFC Valcartier
Catégorie de l'exploitation
- BFC Shilo

Catégorie de l'exploitation
- BFC Gagetown
Catégorie de l'exploitation
- BFC Greenwood
Catégorie Exploitation
- BFC Halifax
Catégorie de l'exploitation
- BFC Borden
- BFC North Bay

Syndicat des travailleurs
unis de l'alimentation et
du commerce
(section locale n° 864)

Union des travailleurs de
l'alimentation et du commerce
du Manitoba (Local 832)

Syndicat des travailleurs
unis de l'alimentation et
du commerce
(section locale N° 175)

Unité de négociation	Agent négociateur
----------------------	-------------------

Achat et approvisionnement	Association des employés du Conseil
Catégorie technique	de recherches
Catégorie de l'exploitation	
- surveillants	
- non-surveillants	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	
Services administratifs	
Catégorie du soutien administratif	

(EMPLOYEUR : CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES
TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)

Catégorie administrative et du service	Alliance de la Fonction publique
extérieur	du Canada
Catégorie de l'exploitation	
Catégorie du soutien administratif	
- non-opérateurs	
Catégorie technique	
Catégorie scientifique et professionnelle	Institut professionnel de la fonction
- ingénieurs de profession	publique du Canada

(EMPLOYEUR : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)

Tranches 1 à 6 inclusivement de la	Alliance de la Fonction publique
catégorie Vérification législative,	du Canada
groupe Soutien à la vérification qui	
exécutent des tâches de commis aux	
écritures ou qui exercent des fonctions	
de soutien à la vérification législative	
d'ordre administratif, technique et	
professionnel, à l'exception des	
fonctionnaires qui occupent des postes	
de technologie de l'information	
Catégorie Vérification législative, groupe	
Professionnels de la vérification, qui	
font de la vérification législative	

(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie de l'administration et	Alliance de la Fonction publique
du service extérieur	du Canada
- Administration des programmes	
et	
tous les employés désignés comme	
agents des programmes de subventions	
- Gestion des systèmes d'ordinateurs	
- Services administratifs	
- Services d'information	
- Services financiers	

Unité de négociation	Agent négociateur
<hr/>	
Chefs d'équipe et superviseurs et superviseurs de la production de la réparation des navires (Est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (Est)	Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (Ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Economique et services de sciences sociales	Association des employé(e)s en sciences sociales
Enseignement universitaire	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
(EMPLOYEUR : COMMISSION DE LA CAPITAL NATIONALE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DE L'ENERGIE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
Tous les fonctionnaires de l'employeur autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels	Alliance de la Fonction publique du Canada
Unité de négociation des professionnels	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie administrative et du Service extérieur	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Catégorie scientifique et professionnelle	
Catégorie de l'exploitation	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Catégorie technique	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(EMPLOYEUR : CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)	
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Bibliothéconomie	
Services d'information	
Traduction	



Unités de négociation et agents négociateurs au sein
de la fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
----------------------	-------------------

(EMPLOYEUR : CONSEIL DU TRÉSOR)

Droit
Recherche
Sciences appliquées et génie
Services de santé
Systèmes d'ordinateurs
Vérification, commerce et achat

Enseignement et bibliothéconomie
Services de l'exploitation

Services correctionnels
Services des programmes et de
l'administration
Services techniques

Navigation aérienne

Radiotélégraphie

Association du Groupe de la
navigation aérienne
Association canadienne des
professionnels de l'exploitation
radio
Syndicat canadien des employés
professionnels et techniques

Service extérieur

Association professionnelle des
agents du Service extérieur
Association des gestionnaires
financiers de la Fonction publique

Contrôle de la circulation aérienne

Électronique

Officiers et officières de navire
Services d'imprimerie (non-surveillantes
et non-surveillants)
Conseil des Unions des arts
graphiques de la Fonction
publique du Canada
Guide de la marine marchande du
Canada
Fraternité internationale des ouvriers
en électricité (local 2228)

CT	Conseil du Trésor
OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONE	Office national de l'énergie
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité
DIVERS	
BFC	Base des Forces canadiennes
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
ACPER	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des employé(e)s en sciences sociales
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
AGNA	Association du Groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du Service extérieur
APCMC	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
CEMTCM	Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
CMTCM (Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMCM	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SESSH	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité
UTACM	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
STUAC	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce

EMPLOYEURS

ACIA	Agence canadienne d'inspection des aliments
BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
BVG	Bureau du Vérificateur général du Canada
CCN	Commission de la capitale nationale
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale

TABLEAUX

1	Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la fonction publique du Canada
2	Mode de règlement des différends
3	Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (Employeur : Conseil du Trésor)
4	Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (Employeurs distincts)
5	Unités de négociation assujetties à la procédure bureau conciliation/grève
6	Unités de négociation ayant opté pour l'arbitrage des différends
7	Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1 ^{er} avril 1995 au 31 mars 2000
8	Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, du 1 ^{er} avril 1995 au 31 mars 2000
9	Différends renvoyés à l'arbitrage

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

J-1 Des renvois fondés sur l'article 129 du Code surviennent lorsqu'un fonctionnaire refuse de travailler en invoquant l'existence d'un prétendu danger et qu'un agent de sécurité conclut subseqüemment à l'inexistence d'un tel danger. Le fonctionnaire peut demander que la décision de l'agent de sécurité soit renvoyée à la Commission, qui doit alors procéder sans délai à l'examen des circonstances de l'affaire et des motifs de la décision, puis confirmer celle-ci ou donner à l'employeur les instructions qu'il juge indiquées.

J-2 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission était saisie de 16 renvois, dont deux reportés de l'exercice précédent. Deux affaires ont été rejetées, deux ont été retirées, une a été accueillie/admise et huit sont en instance de décision. Les trois affaires restantes seront instruites au cours du prochain exercice.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

J-3 En vertu de l'article 133 de la partie II du Code, la Commission peut être appelée à trancher des affaires dans lesquelles il est allégué que l'employeur a pris des mesures à l'endroit d'un fonctionnaire qui s'est prévalu des droits que lui accorde l'article 129 du Code.

J-4 La Commission était saisie de quatre renvois fondés sur l'article 133, dont un reporté de l'exercice précédent. Deux ont été réglés, un est en instance de décision et un autre sera instruit au cours du prochain exercice.

I-4.1 Pour sa part, le juge Pinard a rejeté la demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre de rejeter un grief à l'encontre d'une suspension d'une durée indéterminée et d'un renvoi subéquent pour harcèlement sexuel, *Morissette et le Procureur général du Canada* (dossier de la Cour T-72-99). L'arbitre n'avait pas autorisé le fonctionnaire s'estimant lésé à obtenir des informations médicales de la plaignante qui, parce qu'elle était malade, ne s'était pas présentée à l'audience à laquelle elle avait été convoquée par le fonctionnaire. Ce dernier avait eu tout le loisir d'obtenir ces renseignements lorsqu'il avait longuement contre-interrogé la plaignante suite à l'interrogatoire en chef. En outre, il ne s'était pas prévalu de son droit de faire examiner la plaignante par un expert. De même, il n'avait pas essayé d'obtenir les renseignements voulus d'un autre médecin appelé à témoigner, qui avait accès au dossier médical de la plaignante. Dans les circonstances, le juge Pinard a conclu que l'arbitre avait eu raison de refuser d'accéder à la demande du fonctionnaire de rappeler la plaignante pour témoigner et qu'il n'avait par conséquent pas fait défaut d'appliquer les règles d'équité procédurale.

I-4.2 Le juge Pinard a également conclu que l'arbitre avait agi de la manière appropriée en refusant d'ajourner l'audience afin de permettre au fonctionnaire s'estimant lésé de faire appel aux services d'un expert pour témoigner sur sa personnalité, le fonctionnaire n'ayant pas convaincu l'arbitre de la pertinence de ce témoignage. En outre, la décision de l'arbitre sur cette question avait été rendue à la reprise de l'audience après un ajournement de plusieurs mois. Le fonctionnaire avait donc eu amplement le temps de faire appel aux services d'un témoin expert, mais il ne l'avait pas fait.

visée par l'alinéa g) de la définition de « fonctionnaire » contenue à l'article 2, elle n'était donc pas une fonctionnaire aux termes de la Loi et l'arbitre n'avait pas compétence pour instruire son grief.

I-2.6 Le juge Rothstein a souscrit à la décision de la majorité de la Cour d'appel selon laquelle la norme de contrôle applicable était celle de la décision correcte. Il différerait d'avis quant à l'issue finale de l'appel. Il ne pouvait souscrire à la conclusion selon laquelle l'auteur du grief, du fait qu'elle avait été employée en vertu de l'article 21.2 de la LEFP, était une « personne employée [...] à titre occasionnel » aux fins de la Loi et qu'elle n'était donc pas une fonctionnaire, ce qui la privait du droit de contester son licenciement par voie de grief en vertu de cette loi. L'intention du législateur, en adoptant l'article 21.2, avait été de soustraire à l'application des autres dispositions de la LEFP les personnes nommées en vertu de celle-ci. Il n'avait fait aucune mention visant à soustraire les personnes nommées en vertu de cette loi à l'application de la Loi. Après la fin de l'exercice, l'agent négociateur, qui avait obtenu le statut d'intervenant devant l'arbitre ainsi que devant la Cour fédérale, a déposé une demande d'autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada.

I-3 La question de savoir s'il y avait eu manquement aux règles d'équité procédurale a fait l'objet de deux demandes de contrôle judiciaire de décisions d'arbitrage devant la Cour fédérale, Section de première instance, au cours de l'exercice écoulé. Dans l'affaire *Joss et le Procureur général du Canada* (dossier de la Cour T-252-98), le juge Reed a annulé la décision de l'arbitre de rejeter le grief de M. Joss contestant une suspension imposée pour des motifs disciplinaires. Le juge Reed a conclu que l'arbitre avait fait défaut d'appliquer un principe de justice naturelle en refusant d'accéder à la demande d'ajournement du fonctionnaire après qu'un témoin assigné par celui-ci eut omis de se présenter. Le juge Reed a déclaré que le refus de comparaître d'un témoin assigné de la façon appropriée ne devrait pas être toléré par un tribunal administratif. En outre, le témoignage de la personne qui ne s'était pas présentée était pertinent et n'était pas sans conséquence; hormis le fonctionnaire s'estimant lésé, le témoin aurait été la seule autre personne à témoigner devant l'arbitre qui avait eu directement connaissance des événements en cause.

déterminé que la preuve n'était pas l'allégation de l'employeur selon laquelle l'employée travaillait à titre occasionnel. Après avoir statué que l'employée était effectivement une fonctionnaire au sens de la Loi, l'arbitre a conclu qu'elle avait compétence pour instruire le grief sur le fond.

I-2.3 L'employeur a présenté une demande de contrôle judiciaire de cette décision à la Cour fédérale, Section de première instance. En rejetant la demande (*Canada (Procureur général) c. Marinos* (1998), 150 F.T.R. 20), M. le juge Richard a déclaré que l'arbitre avait clairement compétence pour déterminer si l'employée était une fonctionnaire au sens de la Loi. L'arbitre avait conclu que l'intitulé et la note en marge de l'article 21.2 de la LEFP ne pouvaient pas en eux-mêmes modifier le sens de la définition de « fonctionnaire » contenue dans la Loi. En conséquence, la décision de l'arbitre n'avait pas été manifestement déraisonnable.

I-2.4 L'employeur a ensuite interjeté appel de la décision devant la Cour d'appel fédérale, qui a rendu sa décision au cours de l'exercice écoulé : *Procureur général du Canada et Irène Marinos et autres* (dossier de la Cour A-275-98). Par une décision majoritaire, la Cour a accueilli l'appel, a annulé la décision de M. le juge Richard, a accueilli la demande de contrôle judiciaire et a annulé la décision de l'arbitre pour le motif que cette dernière n'avait pas compétence pour instruire le grief. La Cour a conclu que le juge Richard n'avait pas appliqué la bonne norme de contrôle (décision manifestement déraisonnable) à la décision de l'arbitre. L'alinéa g), qui restreint la définition de « fonctionnaire » prévue à l'article 2 de la Loi, limite la compétence de l'arbitre; par conséquent, la norme de contrôle appropriée était celle de la décision correcte.

I-2.5 Selon la majorité de la Cour, en utilisant les termes « emploi temporaire » dans l'intitulé et la note en marge de l'article 21.2 de la LEFP (sans tenir compte du fait que la version française comporte certaines anomalies), le législateur voulait que les termes « personne employée dans la fonction publique » que l'on trouve à l'alinéa g) de la définition de « fonctionnaire » prévue à l'article 2 de la Loi incluent les personnes nommées à la fonction publique en vertu de l'article 21.2 de la LEFP. Par conséquent, l'employée était

qu'il juge plus spécifiques et cohérentes que les décisions des arbitres nommés en vertu de la Loi. Les demandes d'autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada déposées par les fonctionnaires s'estimant lésés étaient en instance à la fin de l'exercice.

I-2.1 La décision *Marinos* (dossier de la Commission 166-2-27446)¹ portait sur la compétence d'un arbitre d'instruire et de trancher un grief ayant trait au licenciement pour motifs disciplinaires d'une fonctionnaire nommée en vertu de l'article 21.2 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP). Cette disposition autorise la Commission de la fonction publique à nommer toute personne à la fonction publique pour une période ne dépassant pas 90 jours, la personne ainsi nommée ne pouvant travailler plus de 125 jours dans une année. En outre, aucune des autres dispositions de la LEFP ne s'applique à une personne ainsi nommée. L'employeur a soutenu que l'arbitre n'avait pas compétence pour instruire le grief pour le motif que la personne qui avait été licenciée avait été employée à titre occasionnel et qu'elle était donc visée par l'exception prévue à l'alinéa g) de la définition de « fonctionnaire » figurant à l'article 2 de la Loi. L'allégation de l'employeur selon laquelle la personne n'avait été employée qu'à titre occasionnel s'appuyait uniquement sur l'utilisation du terme dans l'intitulé et dans la note en marge de l'article 21.2 de la LEFP.

I-2.2 L'arbitre a conclu que cela ne suffisait pas pour exclure d'office de la définition de « fonctionnaire » énoncée à l'article 2 de la Loi toute personne qui avait été nommée en vertu de l'article 21.2 de la LEFP. Il lui fallait plutôt déterminer si la fonctionnaire s'estimant lésée avait en fait été employée à titre occasionnel. La jurisprudence établit qu'un employé occasionnel travaille à des moments incertains ou à des intervalles irréguliers lorsque l'employeur fait appel à ses services pour un besoin imprévu. De plus, un employé occasionnel n'est pas obligé d'accepter une offre d'emploi temporaire. Ayant appliqué ces principes, l'arbitre a

¹ Voir le Trente et unième rapport annuel, paragraphes G-5 à G-8 inclusivement.

parce qu'il participait à une cérémonie d'engagement public avec son conjoint de même sexe. C'est uniquement dans le cadre du contrôle judiciaire que l'employeur a soulevé la question de la compétence de l'arbitre. La Commission est intervenue pour défendre la compétence de l'arbitre dans *Boutlier*, à la fois dans le cadre de la demande de contrôle judiciaire et du pourvoi devant la Cour d'appel fédérale. La Cour fédérale, Section de première instance, a accueilli la demande de contrôle judiciaire pour le motif qu'il existait un autre recours administratif de réparation sous le régime de la LCDP. Elle s'est dite d'avis que l'allégation de discrimination constituait la question centrale et, en fait, la seule question soulevée dans le grief. Les fonctionnaires ont interjeté appel de ces trois décisions devant la Cour d'appel fédérale.

I-1.3 S'appuyant sur les décisions qu'elle avait rendues dans *re la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* et dans *re Phillip L. Cooper*, [1974] 2 C.F. 407 et *Byers Transport Ltd c. Kosanovich*, [1995] 3 C.F. 354, la Cour d'appel a rejeté les appels au cours de l'exercice écoulé : *Mohammed et autres c. Canada (Conseil du Trésor)* (1999), 250 N.R. 181. Elle a fait observer que le mode de règlement des litiges en matière de relations de travail sous le régime fédéral n'est pas aussi simple qu'on pourrait être porté à le croire. En vertu du paragraphe 91(1) de la Loi, si un fonctionnaire s'estimant lésé dispose d'un autre recours administratif de réparation, il doit s'en prévaloir dans la mesure où il peut obtenir une réparation véritable. Il n'est pas nécessaire que la réparation ainsi obtenue soit égale ou supérieure, tant que la plainte est traitée de façon raisonnable et efficace quant au fond du grief. La Loi diffère de la plupart des codes du travail, qui font du renvoi à l'arbitrage la seule mesure de réparation. Les arbitres nommés en vertu de la Loi n'ont qu'une compétence résiduaire pour instruire et trancher des griefs. Aux termes de l'article 41 de la LCDP, c'est à la Commission des droits de la personne que revient la décision de renvoyer des dossiers à la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour arbitrage lorsqu'elle le juge approprié. Toute autre interprétation aurait pour effet de rendre les termes du paragraphe 91(1) vides de sens. Selon la Cour d'appel fédérale, le règlement des litiges relève donc principalement du régime des droits de la personne, ainsi que des autres régimes administratifs spécialisés, dont le législateur privilégie clairement les décisions,

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

I-1.1 Le paragraphe 91(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (Loi) prévoit qu'un fonctionnaire s'estimant lésé peut présenter un grief concernant toute question portant atteinte à ses conditions d'emploi « si aucun autre recours administratif de réparation ne lui est ouvert sous le régime d'une loi fédérale ». Dans le Trente-deuxième rapport annuel, aux paragraphes I-1 à I-9 inclusivement, étaient examinées trois décisions rendues par la Cour fédérale, Section de première instance, dans le cadre d'un contrôle judiciaire, au sujet de l'incidence d'une question de droit de la personne sur la compétence d'un arbitre nommé en vertu de la Loi pour instruire et trancher un grief : *Mohammed c. Canada (Conseil du Trésor)* (1998), 33 C.H.R.R. D/493; *Canada (Procureur général) c. Bouillier*, [1999] 1 C.F. 459; *O'Hagan et autres c. Canada (Procureur général)* (1999), 162 F.T.R. 15.

I-1.2 Dans les affaires *Mohammed* (dossier de la Commission 166-2-26179) et *O'Hagan et autres* (dossiers de la Commission 166-2-26490 à 26493), les arbitres avaient tous deux conclu que les griefs étant fondés exclusivement sur des violations des droits de la personne, ils n'avaient pas compétence pour instruire ces griefs étant donné qu'il existait un autre recours administratif de réparation sous le régime de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP). La Cour fédérale, Section de première instance, a rejeté les demandes de contrôle judiciaire de ces décisions soumises par les fonctionnaires s'estimant lésés. Dans l'affaire *Bouillier* (dossier de la Commission 166-2-26199), l'arbitre avait appliqué des principes relatifs aux droits de la personne pour faciliter l'interprétation des dispositions relatives au congé de mariage prévues dans la convention collective. Il avait alors admis le grief d'un fonctionnaire qui avait demandé un congé de mariage

L'article 69 exclut certaines questions du champ des décisions arbitrales. Le paragraphe 69(2) dispose que le paragraphe 57(2) s'applique aux décisions arbitrales, compte tenu des adaptations de circonstance. Aux termes du paragraphe 69(3), l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions aux postes au sein de celle-ci et la classification de ces postes sont exclues du champ de décision arbitrale. Il en va de même des normes, des procédures ou des méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement des fonctionnaires, à moins que cet état de choses ne résulte d'une mesure disciplinaire. En outre, une décision arbitrale ne peut porter sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant la demande d'arbitrage. Le paragraphe 69(4) précise qu'une décision arbitrale ne vaut que pour les conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation visée par la demande d'arbitrage. Enfin, les articles 71 et 72 de la Loi posent certaines restrictions quant à la durée d'une décision arbitrale et à la mesure dans laquelle une de ses dispositions peut avoir un effet rétroactif.

H-5 La Loi d'exécution du budget de 1996 a suspendu pour une période de trois ans, à compter du 20 juin 1996, le recours à l'arbitrage comme mode de règlement des différends sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. En outre, la Loi d'exécution du budget de 1999 a prolongé cette suspension jusqu'au 20 juin 2001 en ce qui concerne le secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et à tout employeur distinct désigné par le gouvernement en conseil. Les fonctionnaires du Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) étaient expressément exclus en vertu de ces deux lois et pouvaient continuer de se prévaloir de l'arbitrage comme mode de règlement des différends. Par conséquent, quatre conseils d'arbitrage ont été constitués et ont rendu des décisions au cours de l'exercice écoulé concernant des fonctionnaires du SCRS (dossiers de la Commission 185-20-376 à 379). Aucune partie ne s'est toutefois opposée au renvoi de certaines propositions au conseil d'arbitrage pour des motifs de compétence.

commis-saire-conciliateur. De plus, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ou d'un commis-saire-conciliateur ne peut contenir de recommandation concernant les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins que cet état de choses ne résulte d'une mesure disciplinaire. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation ou au commis-saire-conciliateur, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si tel est le cas, il ne l'inclut pas dans le mandat du bureau de conciliation ou du commis-saire-conciliateur.

H-2 Même si le président a établi un certain nombre de bureaux de conciliation au cours de l'exercice écoulé, aucune partie ne s'est opposée au renvoi de certaines propositions au bureau de conciliation pour des motifs de compétence.

H-3 La Commission des relations de travail dans la fonction publique administre le processus de nomination d'un arbitre des différends en vertu de l'article 65.1 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou celui de constitution d'un conseil d'arbitrage en application de l'article 65 de cette même Loi. L'article 64 de la Loi précise que, lorsque les parties ont négocié collectivement de bonne foi et n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale, et lorsque l'agent négociateur en cause a précisé que le renvoi à l'arbitrage constituera le mode de règlement d'un différend, l'une ou l'autre peut, par avis écrit adressé au secrétaire de la Commission, demander l'arbitrage sur cette condition d'emploi. Aux termes de l'article 65, dès réception d'une demande d'arbitrage, et lorsque les parties ne lui ont pas présenté une demande conjointe de nomination d'un arbitre de différend aux termes de l'article 65.1, le président est tenu de constituer un conseil d'arbitrage composé de trois personnes nommées de la même manière que les membres d'un bureau de conciliation.

H-4 Dès la nomination d'un arbitre ou la constitution d'un conseil d'arbitrage, le président est tenu, aux termes de l'article 66 de la Loi, et sous réserve de l'article 69, de renvoyer par écrit les questions en litige à l'arbitre de différend ou au conseil d'arbitrage, selon le cas.

MANDATS DES BUREAUX DE
CONCILIATION,
COMMISSAIRES-CONCILIATEURS,
ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS
D'ARBITRAGE

H-1 L'article 76 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique précise que, dans le cas où des parties à des négociations collectives ont négocié de bonne foi mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi, et lorsque l'agent négociateur pertinent a choisi la conciliation comme mode de règlement des différends, l'employeur ou l'agent négociateur en cause peut, par avis écrit au président, demander l'agent négociateur du différend par la conciliation. Lorsque le président établit un bureau de conciliation en conformité avec l'article 77, ou, à la demande conjointe des parties, nomme un commissaire-conciliateur en application de l'article 77.1, il est tenu de remettre immédiatement au bureau de conciliation (ou au commissaire-conciliateur, selon le cas) un document énonçant les questions sur lesquelles doivent porter ses conclusions et recommandations (article 84). Ces questions font toutefois l'objet de certaines restrictions. Le paragraphe 87(2) dispose que le paragraphe 57(2)* s'applique, compte tenu des adaptations de circonstance, aux recommandations d'un bureau de conciliation ou d'un

* Le paragraphe 57(2) est ainsi libellé :

57 (2) Une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de :
a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie ou établie en condition d'emploi pouvant être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II renvoie à la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur la pension de la fonction publique.)

G-7.6 L'arbitre a conclu que l'interprétation de l'agent négociateur concordait davantage avec l'objet de la convention collective et les méthodes courantes d'administration de la rémunération et des congés dans la fonction publique. L'arbitre a ajouté que, subsidiairement, elle aurait conclu que l'employeur n'avait pas le droit de défendre une interprétation qui différerait de celle qu'il avait exposée à l'agent négociateur au cours des négociations collectives.

G-7.2 M. Coughtry, chef mécanicien sur un navire de la Garde côtière, a contesté par voie d'un grief l'interprétation faite par l'employeur d'une disposition de sa nouvelle convention collective. De l'avis de l'agent négociateur, le nouveau facteur de conversion des congés annuels rémunérés se trouvait à doubler le nombre de congés auxquels le fonctionnaire avait droit, mais l'employeur a soutenu que le facteur de conversion ne faisait que convertir en heures les congés autrefois calculés en jour.

G-7.3 À l'audience, M. Coughtry a produit des éléments de preuve selon lesquels, au cours des négociations collectives, le représentant de l'employeur avait examiné les documents que l'agent négociateur comptait envoyer à ses membres aux fins de la ratification de la convention collective. Cet examen avait été effectué à la demande de l'agent négociateur. Dans les documents, l'agent négociateur exposait son interprétation du nouveau facteur de conversion. Le représentant de l'employeur ne lui a pas indiqué que l'employeur ne souscrivait pas à cette interprétation. Les membres de l'agent négociateur ont subseqüemment ratifié la nouvelle convention collective.

G-7.4 M. Coughtry a soutenu que l'employeur n'avait pas le droit d'appliquer une interprétation de la convention collective qui diffèrait de celle présentée par l'agent négociateur au cours des négociations collectives et à laquelle il ne s'était pas opposé à l'époque. M. Coughtry a soutenu que c'est uniquement après que la convention collective eut été ratifiée que l'employeur avait indiqué que son interprétation du facteur de conversion diffèrait de celle que l'agent négociateur avait soumise à ses membres.

G-7.5 L'employeur a soutenu qu'il n'avait pas promis de doubler le nombre de congés annuels rémunérés auxquels les fonctionnaires avaient droit et qu'il n'avait pas proposé l'interprétation sur laquelle M. Coughtry s'appuyait; cette interprétation était plutôt celle de l'agent négociateur. L'employeur a soutenu que le facteur de conversion adopté avait uniquement pour but de convertir en heures les crédits de congé autrefois calculés en jours, parce que ces crédits étaient calculés en heures partout ailleurs.

le projet auquel M. Donald travaillait a été transféré à Dartmouth (Nouvelle-Ecosse).

G-6.3 L'employeur a informé M. Donald que, s'il décidait de ne pas suivre son poste, il serait déclaré fonctionnaire excédentaire pour une période de six mois. Si, à la fin de cette période, il n'avait pas trouvé un autre emploi, on lui offrirait de nouveau la possibilité d'être réinstallé avec son poste. Cette offre serait considérée comme une « offre d'emploi raisonnable » aux termes de la Directive. Pour des raisons personnelles et professionnelles, M. Donald a choisi de ne pas suivre son poste. En conséquence, l'employeur l'a déclaré excédentaire pour une période de six mois.

G-6.4 Quatre mois plus tard, l'employeur a offert à M. Donald de le transférer avec son poste et l'a informé qu'il considérerait cette offre comme une « offre d'emploi raisonnable » aux termes de la Directive. L'employeur a par la suite prolongé la période de priorité de fonctionnaire excédentaire de M. Donald à deux reprises — de cinq mois et demi en tout —, après quoi il l'a licencié. M. Donald a contesté cette mesure par voie de grief. Au cours de la période de priorité de fonctionnaire excédentaire, l'employeur avait essayé sans succès de trouver un autre emploi à M. Donald.

G-6.5 L'arbitre a conclu que, dans les circonstances, en l'absence d'une autre offre d'emploi raisonnable, le fait d'offrir à nouveau à M. Donald la possibilité de suivre son poste constituait une offre d'emploi raisonnable aux termes de la Directive. L'arbitre a conclu que l'employeur n'était pas tenu de maintenir indéfiniment le statut de fonctionnaire excédentaire de M. Donald alors qu'il existait dans une autre région un poste pour lequel il était qualifié. L'arbitre a fait observer que l'employeur avait à deux reprises prolongé la période de priorité de fonctionnaire excédentaire de M. Donald et avait essayé pendant ce temps de lui trouver un autre emploi.

G-7.1 Un employeur peut-il appliquer une interprétation de la convention collective qui diffère de celle à laquelle il ne s'était pas opposé au cours des négociations collectives? C'est la question qu'un arbitre a été appelé à trancher dans *Coughtry c. le Conseil du Trésor (Pêches et Océans)* (dossier de la Commission 166-2-28869).

G-6.2 M. Donald était un technologue de la recherche en acoustique dont le poste était situé à Esquimalt (Colombie-Britannique). Par suite d'une réorganisation ministérielle,

G-6.1 Lorsqu'un poste est transféré dans une autre région, l'offre du poste en question constitue-t-elle une « offre d'emploi raisonnable » aux fins de la Directive sur le réaménagement des effectifs (Directive)? C'est la question que devait trancher l'arbitre dans *Donald c. le Conseil du Trésor (Défense nationale)* (dossier de la Commission 166-2-28605).

G-5.3 À l'audience, M^{me} Pachowski a soutenu que les actions antérieures de l'employeur l'avaient fausement portée à croire qu'elle ne serait pas licenciée si elle ne donnait pas suite à la dernière demande de l'employeur et ne se présentant pas au travail. L'arbitre n'a pas partagé cet avis. Il a conclu que, même si l'employeur pouvait avoir affaibli sa position en ne donnant pas suite aux menaces de licenciement antérieures, la preuve avait établi que le représentant de l'agent négociateur de M^{me} Pachowski avait pris très au sérieux la dernière demande de l'employeur et avait conseillé M^{me} Pachowski en conséquence. L'arbitre a en outre conclu qu'il existait des éléments de preuve selon lesquels M^{me} Pachowski n'avait nullement l'intention de réintégrer son poste d'attache au moment où l'employeur l'a licenciée. L'arbitre a par conséquent confirmé le licenciement. M^{me} Pachowski a demandé le contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre (dossier de la Cour fédérale T-1798-99).

intervention du représentant de l'agent négociateur de M^{me} Pachowski, l'employeur lui a offert un emploi de durée déterminée à Barrie (Ontario), qu'elle a accepté. Elle s'est présentée au travail et, le deuxième jour, a déposé une plainte de harcèlement contre sa nouvelle superviseuse. Elle ne s'est pas représentée au travail. Deux semaines plus tard, l'employeur lui a demandé de réintégrer son poste d'attache, à défaut de quoi il la licencierait. M^{me} Pachowski ne s'est pas présentée au travail. Six mois plus tard, l'employeur a formulé la même demande assortie des mêmes conditions. M^{me} Pachowski ne s'est pas présentée au travail et l'employeur l'a licenciée. M^{me} Pachowski a contesté cette mesure par voie de grief.

G-4.5 Pour parvenir à cette conclusion, il a accordé beaucoup de poids au fait que l'employeur tolérerait une pratique dans le cadre de laquelle les membres du personnel utilisaient la main-d'œuvre des détenus à des fins personnelles. Il a conclu que cette façon de faire avait contribué à l'instauration d'une culture de « libre-service » à l'établissement, laquelle culture constituait non seulement une invitation personnelle d'utiliser le matériel et l'équipement de CORCAN mais, en bout de ligne, en faisait une pratique encouragée. Il a également tenu compte du fait que cette culture de « libre-service » s'accompagnait d'un laxisme sélectif de la part de l'employeur concernant les diverses activités personnelles des autres fonctionnaires et de l'application inégale de ses propres politiques; certains fonctionnaires n'avaient pas été punis pour des comportements analogues.

G-5.1 Une fonctionnaire peut-elle échapper à un licenciement en s'appuyant sur le fait que l'employeur n'a pas donné suite à plusieurs avertissements antérieurs? C'est la question qu'un arbitre a été appelé à trancher dans *Pachowski c. le Conseil du Trésor (Revenu Canada - Douanes et accise)* (dossier de la Commission 166-2-28543).

G-5.2 M^{me} Pachowski, qui travaillait comme secrétaire à Toronto (Ontario), a quitté son poste pour cause de maladie et de harcèlement personnel et a pris un congé de maladie d'un an. Vingt-sept mois plus tard, après avoir fait enquête sur l'allégation de harcèlement et avoir entamé des négociations avec M^{me} Pachowski, l'employeur a informé cette dernière qu'il n'était pas disposé à prolonger son congé non payé. Il lui donnait le choix de retourner à son poste d'attache, d'accepter un autre emploi à Hamilton (Ontario) ou de démissionner. Il a précisé que le défaut de choisir l'une des options entraînerait son licenciement. M^{me} Pachowski a rejeté toutes les options. Deux mois plus tard, l'employeur lui a offert de réintégrer son poste d'attache, mais elle a refusé. Cinq mois plus tard, à la suite de l'intervention d'un représentant de l'agent négociateur de M^{me} Pachowski, l'employeur a déclaré qu'elle pouvait soit accepter un autre emploi d'une durée déterminée à St. Catharines (Ontario) ou réintégrer son poste d'attache, le refus de ces options entraînerait son licenciement. Elles a été refusées. Deux semaines plus tard, à la suite d'une autre

en l'absence de preuve du contraire, l'employeur avait réussi à justifier le licenciement.

G-4.1 Dans quelle mesure une culture institutionnelle de « libre-service » est-elle déterminante, lorsqu'un fonctionnaire a retiré des articles du lieu de travail sans autorisation? Un arbitre a été appelé à se prononcer sur cette question dans *Leadbetter c. le Conseil du Trésor (Solliciteur général – Service correctionnel Canada)* (dossier de la Commission 166-2-28705).

G-4.2 M. Leadbetter travaillait comme gestionnaire des opérations, CORCAN Industries, dans un établissement pénitentiaire. CORCAN est un organisme de services spécial de Service correctionnel Canada chargé de faciliter la réinsertion sociale sans risque des délinquants. CORCAN offre des emplois et des stages de formation aux délinquants qui sont incarcérés dans les pénitenciers fédéraux et, pendant de courtes périodes, à ceux qui viennent d'être libérés.

G-4.3 Une enquête menée à la demande de l'employeur a révélé que M. Leadbetter avait fait fabriquer des caisses avec des rebuts de bois dans l'atelier de menuiserie de l'établissement pénitentiaire à des fins personnelles en faisant appel à des fonctionnaires et à des détenus, qu'il les avait aussi fait venir par des fonctionnaires et des détenus, et qu'il avait également pris des dispositions pour faire sortir les caisses de l'établissement sans autorisation avec, à nouveau, l'aide du personnel et des détenus. En conséquence, l'employeur a licencié M. Leadbetter, qui a contesté la sévérité de la mesure.

G-4.4 L'arbitre a conclu que, dans les circonstances de l'affaire, le licenciement de M. Leadbetter était une sanction trop sévère et il y a substitué une suspension de trois mois sans traitement ou autres avantages sociaux : *Re Canadian Broadcasting Corporation and Canadian Union of Public Employees* (1979), 23 L.A.C. (2d) 227; *Re MacMillan Bloedel Limited and Iwa Canada* (1993), 33 L.A.C. (4th) 288. L'arbitre a également conclu que la combinaison des événements et des circonstances était entachée de contradictions, de conflits et d'hypocrisie.

de réintégrer M. Ling, l'arbitre a ordonné le versement du salaire perdu depuis le licenciement, plus dix mois de salaire supplémentaires.

G-3.1 Quel poids devrait être accordé au jugement d'une cour criminelle s'étant prononcée sur les accusations portées à la suite d'événements pour lesquels le fonctionnaire a fait l'objet d'une mesure disciplinaire? C'est la question que devait trancher l'arbitre dans *Kullman c. le Conseil du Trésor (Citoyenneté et Immigration Canada)* (dossiers de la Commission : 166-2-27522 et 27678).

G-3.2 Après enquête, l'employeur a conclu que M. Kullman, un agent d'immigration, avait participé à titre lucratif à des activités visant à faire entrer illégalement des personnes au Canada, qu'il avait complété pour communiquer à des tierces parties de l'information personnelle au sujet de certains clients de Citoyenneté et Immigration Canada sans autorisation et qu'il avait complété en vue d'accorder des traitements de faveur à une tierce partie en acceptant de court-circuiter le processus d'immigration pour les associés de cette tierce partie. En conséquence, l'employeur a licencié M. Kullman. Ce dernier a contesté la mesure par voie de grief et a demandé que les renvois à l'arbitrage soient suspendus en attendant de connaître l'issue du procès criminel se rapportant aux mêmes événements.

G-3.3 Le procès criminel terminé, le grief a été mis au rôle, mais M. Kullman a choisi de ne pas assister à l'audience. L'employeur y a présenté des preuves à l'appui de sa décision de licenciement. M. Kullman, dont la décision de la cour criminelle reconnaissant M. Kullman coupable des accusations portées contre lui, l'employeur a soutenu que cette décision était une preuve suffisante à première vue des activités criminelles auxquelles s'était livré M. Kullman dans le cadre de son travail.

G-3.4 L'arbitre a estimé que le jugement de la cour criminelle constituait une preuve suffisante à première vue que M. Kullman avait commis les fautes sur lesquelles l'employeur avait fondé sa décision de le licencier : *Re: Del Core and Ontario College of Pharmacists* (1985), 51 O.R. (2d) 1 (C.A.). L'arbitre a conclu que,

G-1.7 L'arbitre a conclu en définitive que, selon la prépondérance des probabilités, l'employeur n'avait pas fait la preuve des incidents sur lesquels il avait fondé sa décision et que la mesure disciplinaire imposée n'était donc pas justifiée. Elle a cependant conclu que les incidents où des médicaments et des soins prescrits n'avaient pas été administrés convenablement et où le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'était pas conduit de manière professionnelle envers les bénéficiaires et leurs familles justifiaient l'imposition d'une mesure disciplinaire. L'arbitre a tenu compte des circonstances atténuantes et a remplacé le licenciement par une suspension de trois jours.

G-2.1 Dans quelle mesure y a-t-il lieu de réintégrer un fonctionnaire licencié injustement lorsque la relation employeur-employé a été gravement compromise? C'est la question qui se posait dans l'affaire *Ling c. le Conseil du Trésor (Anciens combattants Canada)*.

G-2.2 M. Ling voulait être réintégré dans ses fonctions et demandait que lui soient versés intégralement le salaire et les avantages perdus depuis son licenciement. Il a soutenu que l'employeur avait agi de manière arbitraire et de mauvaise foi. Il a en outre fait valoir que, du fait des actions de l'employeur, il lui avait été impossible de trouver un autre emploi comme infirmier.

G-2.3 L'employeur a soutenu qu'il ne faisait plus confiance à M. Ling, qui serait appelé à travailler seul pendant le poste du soir. L'employeur a également soutenu que le rendement de M. Ling comme infirmier laissait à désirer. Il a nié avoir agi de mauvaise foi envers M. Ling.

G-2.4 L'arbitre a convenu que l'employeur ne faisait plus confiance à M. Ling. Elle a conclu que, dans les circonstances de l'affaire, il serait irréaliste d'ordonner sa réintégration. En fait, la relation employeur-employé a été rompue de façon permanente par l'informé qu'il allait porter plainte à l'Ordre des infirmiers et des infirmières de la province, à moins que M. Ling retire son grief, et a subéquemment déposé une plainte; enfin, avant l'audience, il a refusé à M. Ling de consulter les versions intégrales des documents qu'il comptait produire en preuve. Dans ces circonstances, au lieu

impossible de répondre aux allégations ayant donné lieu à la prise de mesures disciplinaires.

G-1.4 L'employeur a soutenu que les renseignements personnels que renfermaient les documents en question étaient protégés en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels et qu'il devait garder ces renseignements confidentiels. Il a déclaré qu'étant donné que le coordonnateur de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels était l'un de ses représentants il avait dans les faits fourni à M. Ling les documents demandés en application de la convention collective, et lui avait donc fourni les renseignements nécessaires pour présenter sa défense. L'employeur a soutenu que la Loi sur la protection des renseignements personnels l'emporte sur les dispositions de la convention collective.

G-1.5 L'arbitre a conclu que l'employeur n'avait aucune raison valable de refuser de fournir à M. Ling des copies non censurées des documents et que ce refus allait à l'encontre des dispositions de la convention collective. Par ailleurs, l'argument selon lequel la Loi sur la protection des renseignements personnels l'emporte sur la convention collective a été jugé sans fondement dans les cas où l'employeur impose des mesures disciplinaires menant à un licenciement. L'arbitre était d'avis que M. Ling avait le droit de connaître l'identité des personnes ayant fait des déclarations ainsi que le contenu de celles-ci pour préparer sa défense.

G-1.6 À l'audience, en conformité avec une ordonnance de l'arbitre, l'employeur a permis à M. Ling de consulter intégralement les documents. En outre, l'arbitre a accordé des ajournements à M. Ling afin qu'il prenne connaissance des documents et se prépare pour le contre-interrogatoire des témoins de l'employeur ainsi que pour la présentation de sa plaidoirie. Dans ces circonstances, l'arbitre a conclu que l'audience avait corrigé tout préjudice que M. Ling pouvait avoir subi du fait qu'il n'avait pas réussi à obtenir des copies non censurées des documents avant l'audience, voir *Tipple c. Canada* (Conseil du Trésor) (non publié, dossier de la Cour fédérale A-66-85, date du 26 septembre 1985).

IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

G-1.1 Un employeur peut-il invoquer la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. (1985), ch. P-21 pour se soustraire à l'obligation qui lui incombe en vertu de la convention collective d'autoriser un fonctionnaire à consulter les documents qu'il compte produire en preuve à l'appui de sa décision de le licencier? C'est la question qu'un arbitre a été appelé à trancher dans l'affaire *Ling c. le Conseil du Trésor (Anciens combattants Canada)* (dossiers de la Commission 166-2-27472 et 27975).

G-1.2 Un bénéficiaire a porté plainte contre M. Ling, qui travaillait comme infirmier dans un hôpital pour anciens combattants. Après avoir fait enquête sur le rendement de M. Ling comme infirmier, de même que sur sa relation et son comportement avec les bénéficiaires et leurs familles, l'employeur a licencié M. Ling, qui a contesté cette mesure par voie de grief.

G-1.3 À l'audience, l'employeur a produit en preuve les dossiers de la vérification des signes vitaux de 34 bénéficiaires, de même que des déclarations écrites des bénéficiaires et des membres de leurs familles ainsi que des collègues de M. Ling. Ce dernier s'est opposé à l'admissibilité de ces documents. La convention collective prévoyait ce qui suit : « [...] l'employeur consent à ne pas produire comme preuve à une audience concernant une mesure disciplinaire tout document au sujet de la conduite ou du rendement de l'employé dont celui-ci n'était pas au courant au moment de présenter un grief ou dans un délai raisonnable après avoir présenté le grief. » M. Ling a soutenu que l'employeur lui avait fourni des copies censurées des documents, qu'il n'avait pu obtenir qu'en présentant une demande d'accès à l'information. M. Ling a prétendu qu'en raison des renseignements incomplets fournis il lui avait été

dispositions abrogées de la Loi d'exécution du budget de 1996 pour cette unité de négociation, pendant la ronde de négociations en cause. Par conséquent, il a rejeté la demande d'arbitrage de l'agent négociateur : *l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes* (dossier de la Commission 185-18-380). La demande de contrôle judiciaire de la décision de la Commission que l'agent négociateur a déposée devant la Cour d'appel fédérale a été rejetée après la fin de l'exercice (dossier de la Cour A-800-99).

uniquement se pencher sur les postes qui lui avaient été soumis par l'employeur.

F-4.3 L'employeur a demandé à la Commission de désigner tous les postes dont il avait proposé la désignation, étant donné que l'agent négociateur ne contestait pas le fait que ces postes avaient des fonctions liées à la sécurité. L'employeur a aussi fait valoir que la Commission n'avait pas proposé la désignation. La Commission a précisé que le paragraphe 78.2 de la Loi autorise l'employeur à renvoyer les postes à la Commission si le désaccord persiste entre les parties après étude des recommandations du comité d'examen. Il n'existe aucune disposition législative permettant à l'agent négociateur de renvoyer les postes en litige à la Commission. Par conséquent, la Commission a désigné seulement les postes qui, de l'avis de l'employeur, avaient des fonctions liées à la sécurité.

F-5.1 La Loi d'exécution du budget de 1996 a suspendu pour une période de trois ans, à compter du 20 juin 1996, le recours à l'arbitrage pour régler les différends aux termes de la Loi. La Loi d'exécution du budget de 1999 a prorogé jusqu'au 20 juin 2001 la suspension de ce recours en ce qui concerne tout secteur de l'administration publique fédérale spécifiée à la partie I de l'annexe I de la Loi et à tout employeur distinct désigné par le gouverneur en conseil.

F-5.2 Le 24 décembre 1997, l'avis de négociier collectivement a été donné relativement à une unité de négociation pour laquelle l'agent négociateur avait initialement choisi l'arbitrage comme mode de règlement des différends. Cependant, du fait des dispositions de la Loi d'exécution du budget de 1996, la conciliation était le seul mode de règlement des différends dont l'agent négociateur pouvait alors se prévaloir. Le 22 juillet 1999, l'agent négociateur a demandé l'arbitrage du différend en invoquant les dispositions de la Loi d'exécution du budget de 1999. À l'époque, l'employeur distinct n'avait pas été désigné par le gouverneur en conseil, il a toutefois fait valoir que la Commission n'avait pas compétence pour examiner la demande au motif que les parties ne pouvaient se prévaloir du processus d'arbitrage. Le président a conclu que l'article 43 de la Loi d'interprétation avait pour effet de maintenir en vigueur les

paragraphe 97(6) de la Loi qui lui interdit expressément de discuter « le fondement ou la substance de [la] décision » lorsqu'il instruit une plainte de non-application de la décision d'un arbitre. L'employeur aurait du soulever cet argument dans le cadre d'une demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre. La prétention de l'employeur selon laquelle l'employeur ne pouvait légalement mettre à effet la décision de l'arbitre même si elle est fondée en droit, était illogique et contradictoire. La décision de l'employeur de désobéir à l'ordonnance de l'arbitre plutôt que de demander le contrôle judiciaire de la décision procédait du mépris le plus total envers le processus d'arbitrage. La Commission a ordonné à l'employeur de mettre en œuvre la décision de l'arbitre. L'employeur a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision de la Commission à la Cour d'appel fédérale. L'affaire était en instance à la fin de l'exercice (dossier de la Cour A-32-00).

F-4.1 Aux termes de l'article 78.1 de la Loi, l'employeur et l'agent négociateur concerné doivent se rencontrer et examiner les postes occupés par les fonctionnaires de l'unité de négociation pour déterminer si leurs fonctions sont liées à la sécurité. En cas de désaccord, l'employeur doit renvoyer les postes en litige à un comité d'examen, lequel fera des recommandations non exécutoires aux parties. En vertu de l'alinéa 102(1)c) de la Loi, un fonctionnaire qui occupe un poste désigné n'a pas le droit de participer à une grève.

F-4.2 L'employeur avait proposé la désignation de la plupart, non pas de la totalité, des postes occupés par les membres de deux unités de négociation parce qu'ils avaient des fonctions liées à la sécurité : *le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada* (dossiers de la Commission 181-2-400 et 403). Les parties n'ayant pas réussi à s'entendre, l'employeur a renvoyé les postes en litige à un comité d'examen. L'agent négociateur a demandé au comité de recommander la désignation de la totalité des postes de chaque unité de négociation. On a fait valoir que la désignation d'un si grand nombre de postes dans les deux unités de négociation rendrait impossible le recours à la conciliation/grève comme mode de règlement des différends. Le comité a refusé d'accéder à la demande pour le motif qu'il pouvait

l'employeur a le droit de communiquer directement avec ses employés sur de nombreux sujets, il doit le faire avec beaucoup de prudence. De telles communications ne doivent pas limiter la capacité de l'agent négociateur de représenter ses membres. La Commission a ordonné à l'employeur de cesser de contrevenir au paragraphe 8(1) à l'occasion de futures réunions. En d'autres termes, l'employeur ne doit pas discuter de questions négociables en l'absence de l'agent négociateur.

F-2 La Commission s'est penchée sur des plaintes de pratiques déloyales de travail déposées par des fonctionnaires contre leur employeur : *J. Feldsted et autres et le Conseil du Trésor et autre* (dossiers de la Commission 161-2-944, 947 et 954). Les plaignants soutenaient que l'employeur avait contrevenu au paragraphe 8(1) de la Loi en autorisant une employée à participer aux activités de l'agent négociateur pendant qu'elle occupait un poste exclu. Le fait que le poste en question n'avait pas été qualifié par la Commission de poste de direction ou de confiance n'était pas contesté. En rejetant les plaintes, la Commission a conclu que seule une organisation syndicale ou une personne agissant en son nom a le pouvoir de déposer une plainte alléguant que l'employeur s'est ingéré dans les affaires de l'organisation syndicale. La Commission a ajouté que la personne occupant un poste de direction ou de confiance mentionné au paragraphe 8(1) peut seulement être une personne dont le poste a été qualifié de poste de direction ou de confiance soit par la Commission en vertu des dispositions pertinentes de la Loi, soit par consentement des parties.

F-3 Dans une décision antérieure, un arbitre avait ordonné à l'employeur de verser au fonctionnaire une indemnité de départ en conformité avec les dispositions de la Directive sur le réaménagement des effectifs, qui faisait partie de la convention collective pertinente : *Vaughan* (dossier de la Commission 166-2-28296). L'employeur ayant refusé de verser l'indemnité, le fonctionnaire a présenté une plainte à la Commission en vertu de l'alinéa 23(1)c) de la Loi : *Vaughan et le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 161-2-964). L'employeur a allégué que, même si l'arbitre n'avait pas commis d'erreur en rendant sa décision, la législation ainsi qu'un décret l'empêchaient d'effectuer le paiement en question. En accueillant la plainte, la Commission a cité le

DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

F-1.1 La Commission des relations de travail dans la fonction publique a notamment pour responsabilité d'instruire et de trancher les plaintes de pratiques déloyales de travail. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a examiné une plainte déposée par un agent négociateur aux termes de l'alinéa 23(1)a) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (Loi). L'agent négociateur soutenait que l'employeur et deux gestionnaires avaient contrevenu au paragraphe 8(1) de la Loi : *Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor et autres*, 2000 CRTFP 5 (dossier de la Commission 161-2-1104). La disposition en question précise ce qui suit : « il est interdit à quiconque occupant un poste de direction ou de confiance [...] de participer à la formation ou à l'administration d'une organisation syndicale, ou d'intervenir dans la représentation des fonctionnaires par une telle organisation [...] ». Au début de l'audience, la Commission a rejeté la plainte formée contre l'employeur pour le motif qu'il n'est pas une personne aux termes du paragraphe 8(1).

F-1.2 La preuve a permis d'établir que les deux gestionnaires en cause avaient organisé une série de réunions afin de discuter de questions d'intérêt commun directement avec le personnel de première ligne. En dépit des objections de l'agent négociateur, les gestionnaires ont refusé que des représentants officiels de l'agent négociateur assistent à ces réunions même si des questions négociables étaient discutées. La Commission a accueilli la plainte de l'agent négociateur contre les deux gestionnaires parce qu'en excluant les représentants de l'agent négociateur des réunions ces derniers s'étaient ingérés dans la représentation des fonctionnaires en cause en violation du paragraphe 8(1) de la Loi. Même si

été mises en suspens jusqu'à ce que les parties aient eu d'autres discussions.

AUTRES SERVICES

E-8 En 1999-2000, la Commission a considérablement élargi son programme de médiation en mettant sur pied un projet pilote dans le cadre duquel les commissaires ont joué le rôle de médiateurs des griefs et de plaintes renvoyés à la Commission pour arbitrage. À la suite de vastes consultations, les représentants patronaux et syndicaux ont souscrit à l'instauration de cette autre méthode de règlement des conflits, dont l'objectif est de réduire le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage et d'améliorer les relations entre les parties de façon durable. Au cours de l'exercice, les membres de la Commission ont reçu de la formation en médiation en prévision du projet pilote, qui a officiellement été mis en œuvre en septembre 1999 et qui doit se poursuivre jusqu'en septembre 2000. À ce jour, la réponse au projet pilote a été positive. Une analyse et un examen officiels du projet seront effectués par un expert-conseil indépendant en octobre 2000.

E-9 Les Services de médiation ont continué de répondre aux demandes conjointes d'aide formulées par les agents négociateurs et la direction dans le but d'améliorer leurs relations. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a répondu à quatre demandes du genre. Il y a également eu plusieurs séances de médiation.

E-10 La négociation raisonnée est une méthode visant à encourager les parties à discuter franchement de leurs intérêts fondamentaux. Au cours de l'exercice, le personnel des Services de médiation a participé à nouveau aux premières étapes de la négociation raisonnée entre le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques et le Conseil du Trésor du Canada pour le compte des fonctionnaires faisant partie du groupe

Traduction.

d'équipe et superviseurs et superviseurs de la production de la réparation des navires (Est).

E-5 Sur les cinq demandes d'établissement d'un bureau de conciliation reportées au prochain exercice, l'une mettait en cause l'Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba, Local 832, et le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, pour le compte des fonctionnaires faisant partie de la Catégorie de l'exploitation à la BCF Shilo. Les quatre autres affaires mettent en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Agence des douanes et du revenu du Canada pour le compte des fonctionnaires représentés aux tables 1, 2, 3 et 5.

EXAMENS

E-6 Lorsqu'un employeur demande que des postes soient exclus d'une unité de négociation, et que l'agent négociateur s'y oppose, ou que l'agent négociateur propose de lever l'exclusion d'un poste, mais que l'employeur s'y oppose, un examinateur est autorisé à procéder à l'examen des tâches et responsabilités des postes et à soumettre un rapport à ce sujet à la Commission. Il tente d'abord d'amener les parties à s'entendre; en cas d'échec, il procède à l'examen. Au besoin, la Commission prend ensuite une décision fondée sur ce rapport et sur les observations des parties. Au cours de l'exercice écoulé, plus de 200 demandes d'exclusion de postes de direction ou de confiance ont été réglées. Des examinateurs sont intervenus dans six dossiers.

COMITÉS D'EXAMEN (DESIGNATIONS)

E-7 La disposition de la Loi portant sur la désignation des postes ayant des fonctions liées à la sécurité du public a été modifiée en 1993. Les fonctionnaires occupant des postes ainsi désignés ne peuvent pas participer à une grève légale. Lorsque l'employeur et l'agent négociateur n'arrivent pas à s'entendre sur la désignation des postes, l'employeur renvoie l'affaire à un comité d'examen, qui examine les postes et fait des recommandations non exécutoires aux parties. Au cours de l'exercice écoulé, une nouvelle demande d'examen s'est ajoutée aux 32 demandes d'établissement d'un comité d'examen reportées. Sur ce nombre, 28 ont été réglées et deux ont été reportées au prochain exercice. Trois demandes ont

CONCILIATION ET MÉDIATION

E-1 Trois affaires, reportées de l'exercice 1998-1999, ont été réglées avec l'aide d'un conciliateur.

E-2 Au cours de l'exercice écoulé, neuf demandes d'intervention d'un tiers ont été reçues. Quatre d'entre elles mettaient en cause les unités de négociation faisant partie des tables 1, 2, 3 et 5, représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Elles ont toutes été réglées avec l'aide d'un conciliateur nommé par la Commission. L'une des cinq demandes restantes a été réglée avec l'aide d'un conciliateur, tandis qu'une autre est demeurée sans issue. Les trois demandes restantes mettaient en cause des employeurs distincts; deux ont été réglées et une a été renvoyée à un bureau de conciliation.

E-3 Au cours de l'exercice écoulé, sept demandes d'établissement d'un bureau de conciliation ont été reçues, auxquelles se sont ajoutées quatre affaires reportées de l'exercice précédent. Relativement à ces onze affaires, trois rapports visant six unités de négociation ont été produits par des bureaux de conciliation, et cinq affaires ont été reportées au prochain exercice.

E-4 L'un des trois rapports produits par des bureaux de conciliation portait sur quatre affaires opposant l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Centre de la sécurité des télécommunications pour le compte des fonctionnaires faisant partie des Catégories administratives et du service extérieur, de l'exploitation, du soutien administratif et technique. Le deuxième rapport concernait l'Association du groupe de la navigation aérienne et le Conseil du Trésor pour le compte des fonctionnaires faisant partie du groupe Navigation aérienne. Le troisième rapport concernait l'Association des Chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral et le Conseil du Trésor pour le compte des fonctionnaires faisant partie du groupe Chefs

D-5 La troisième demande d'arbitrage a été reçue à la fin de l'exercice. Elle met en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil national de l'énergie (dossier de la Commission 185-26-382).

D-6 Quatre demandes d'arbitrage ont été reportées de l'exercice précédent. Elles opposaient l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Service canadien du renseignement de sécurité, qui n'est pas assujéti à la législation. Les fonctionnaires touchés faisaient partie des unités de négociation Communications, Comis aux écritures et aux règlements, Mécanographie et Secrétariat, sténographie et dactylographie. La Commission a rendu une décision dans les quatre affaires (dossiers de la Commission 185-20 376 à 379).

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉREND

D-1 L'arbitrage est l'une des deux options que peut choisir un agent négociateur pour résoudre les impasses lors des négociations avec l'employeur ou les conflits d'« intérêts ». Le mode de règlement choisi vaut pour la ronde de négociations en cours, mais l'agent négociateur peut le changer avant que l'avis de négociation soit donné pour la ronde suivante. Au cours de l'exercice 1998-1999, le Parlement a adopté une loi qui a eu pour effet de retirer l'option de l'arbitrage pour une autre période de trois ans.

D-2 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a reçu trois demandes d'arbitrage. Deux opposaient l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes. L'employeur a soutenu dans les deux cas que l'Alliance de la Fonction publique du Canada n'était pas soustraite à l'application de la loi et que la conciliation assortie du droit de grève était donc son seul recours. L'Alliance a contesté les deux faits.

D-3 Dans une affaire, la Commission a rejeté la demande d'arbitrage mettant en cause les fonctionnaires des Catégories du soutien administratif et de l'exploitation travaillant à la BCF Petawawa (dossier de la Commission 185-18-380). La décision a été portée en appel devant la Cour fédérale.

D-4 Dans l'autre affaire, la Commission a statué que la demande mettant en cause les fonctionnaires des Catégories du soutien administratif et de l'exploitation à la BCF Valcartier (dossier de la Commission 185-18-381) serait mise en suspens en attendant la décision de la Cour fédérale dans l'affaire touchant la BCF Petawawa.

Terre-Neuve/
Labrador :
Cornerbrook, Gander, Goose Bay,
St. Anthony, St. John's
Territoires du Nord-Ouest :
Inuvik, Yellowknife
Yukon :
Dawson City, Whitehorse

à savoir : la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2228, le Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral et l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique. L'Agence des douanes et du revenu du Canada, un employeur, a également accepté d'emprunter la voie de l'arbitrage accéléré. Au cours de l'exercice écoulé, les parties ont choisi l'arbitrage accéléré dans 75 affaires soumises à la Commission. Celle-ci a réglé 41 affaires au cours de l'exercice : six ont été rejetées, 20 ont été accueillies, six ont été retirées avant la tenue de l'audience et neuf ont été réglées par les parties avant la tenue de l'audience. Les 34 affaires restantes seront instruites au cours du prochain exercice.

C-6 Afin de limiter dans la mesure du possible les frais de déplacement et de bien utiliser le temps des commissaires, la Commission ne tient habituellement des audiences que dans les localités suivantes :

Alberta :	Calgary, Edmonton, Lethbridge, Medicine Hat
Colombie Britannique :	Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Ile-du-Prince-Edouard :	Charlottetown
Manitoba :	The Pas, Thompson, Winnipeg
Nouveau-Brunswick :	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Nouvelle-Ecosse :	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario :	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault St. Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Québec :	Chicoutimi, Gaspé, Montréal, Québec, Sherbrooke
Saskatchewan :	Regina, Saskatoon

C-5 En 1994, la Commission, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor ont convenu de traiter certains griefs par voie d'arbitrage accéléré. Ce processus, qui peut comporter ou non un exposé conjoint des faits, exclut l'audition de témoins. L'arbitre rend à l'audience une décision orale qu'il confirme par écrit dans les cinq jours qui suivent. La décision, qui est finale et exécutoire, ne peut tenir lieu de précédent ni être renvoyée à la Cour fédérale aux fins d'examen. Depuis 1994, trois autres agents négociateurs ont convenu de procéder par voie d'arbitrage accéléré,

ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie aux alinéas 92(1)b) et c). Au total, 198 griefs de cette nature ont été renvoyés à l'arbitrage au cours de l'exercice écoulé. Auparavant, un fonctionnaire ne pouvait renvoyer à l'arbitrage que les griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire. Depuis la promulgation des dispositions de la Loi sur la réforme de la fonction publique le 1^{er} juin 1993, cette catégorie comprend désormais les griefs des fonctionnaires de l'administration centrale qui portent sur la rétrogradation et sur tout licenciement qui n'est pas expressément visé par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Le fonctionnaire n'a alors pas besoin d'obtenir l'approbation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie comprend également les griefs présentés par les fonctionnaires qui n'ont pas d'agent négociateur, notamment ceux qui sont exclus de la négociation collective parce qu'ils occupent un poste de direction ou de confiance.

C-3 Le tableau 7 fait état des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu des différents articles de la Loi depuis avril 1995, ainsi que des totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 mentionne deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 92(1)a), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage, le fonctionnaire doit obtenir l'approbation de son agent négociateur. Au cours de l'exercice écoulé, 489 griefs de ce genre ont été renvoyés à l'arbitrage.

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très diverses, ainsi qu'un régime d'arbitrage des griefs relatifs à des « droits ». Il s'agit de griefs qui ont trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale ou découlant de l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure et d'un licenciement. La Loi emploie l'expression « arbitrage des griefs » pour désigner le règlement final des litiges ayant trait à des droits bien que, dans la plupart des provinces et territoires, c'est le terme « arbitrage » seul qui soit utilisé pour désigner cette procédure. La Loi parle cependant d'arbitrage des différends dans le cas du règlement exécutoire des conflits portant sur des « intérêts », c'est-à-dire les conflits qui surviennent pendant la négociation des conventions collectives. Au total, 698 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage au cours de l'exercice écoulé, auxquels se sont ajoutés 732 griefs reportés de l'exercice précédent.

C-2 L'article 91 de la Loi reconnaît aux fonctionnaires le droit, assorti de certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédures de règlement des griefs dans les ministères ou organismes qui sont assujettis à la Loi. La procédure de règlement des griefs est établie dans les Règlement et règles de procédures de la C.R.T.F.P. ou dans les conventions collectives. C'est seulement après avoir soumis leurs griefs à tous les paliers de la procédure que les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent renvoyer ceux-ci à l'arbitrage en vertu de l'article 92, et ce, uniquement s'ils entrent dans l'une des catégories définies ci-après. Les griefs sont alors instruits et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre.

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 99 DE LA LOI

B-18 L'article 99 porte sur les litiges ne pouvant faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire. Ces litiges surgissent lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire respecter une obligation découlant censément d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a reçu 11 renvois fondés sur l'article 99 de la Loi, auxquels se sont ajoutés 18 reports de l'exercice précédent. Sur les 29 renvois, 15 sont en suspens en attendant une décision de la Cour d'appel fédérale, cinq ont été retirés, cinq ont été réglés avant la tenue de l'audience, les quatre affaires restantes seront instruites au cours du prochain exercice.

B-14 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité 37 renvois portant sur la désignation de postes ayant des fonctions liées à la sécurité, dont huit reportés de l'exercice précédent. La Commission a rendu 11 décisions, dont six confirmaient la désignation des postes dans neuf unités de négociation. Les cinq autres décisions portaient sur l'ajout ou la suppression de postes désignés dans certaines unités de négociation, avec l'accord des parties. Deux autres renvois ont été instruits et, enfin, 24 sont en suspens en attendant que les parties entament des discussions.

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI

B-15 L'article 23 de la Loi oblige la Commission à instruire les plaintes de « pratiques déloyales de travail » au sens des articles 8, 9 et 10 de la Loi, ainsi que celles alléguant que l'employeur n'a pas mis en œuvre des décisions d'arbitrage ou une modalité d'une décision arbitrale. Par suite d'une modification de la Loi entrée en vigueur le 1^{er} juin 1993, la portée de ces dispositions a été élargie de manière à obliger la Commission à statuer sur les plaintes de manquement au devoir de représentation juste. La Commission est également investie du pouvoir d'ordonner des mesures de redressement.

B-16 La Commission a traité 200 plaintes de ce genre au cours de l'exercice écoulé, dont 30 reportées de l'exercice précédent. Sur les 200 plaintes, deux ont été rejetées, une a été accueillie, cinq ont été retirées et neuf ont été réglées avant la tenue de l'audience. Les 183 plaintes restantes, dont 137 concernent le même groupe, seront instruites au cours du prochain exercice.

B-17 Les décisions rendues au cours de l'exercice écoulé portaient sur des questions d'application des règlements, de discrimination à l'endroit de l'organisation syndicale, de discrimination à l'endroit des membres d'unités de négociation et du devoir de représentation juste.

l'audience. Parmi les sept affaires restantes, une a été instruite et est en instance de décision, deux ont été suspendues en attendant une décision de la Cour fédérale, et quatre seront instruites au cours du prochain exercice.

RÉVOCATION DE L'ACCREDITATION

B-12 La Commission a traité quatre demandes de révocation de l'accréditation, qui toutes étaient reportées de l'exercice précédent. Les demandes comprenaient également une plainte fondée sur le paragraphe 10(2) de la Loi. On y alléguait qu'un membre de l'Alliance de la Fonction publique du Canada avait accepté un poste au sein de l'équipe de négociation collective de l'Alliance alors qu'elle occupait un poste de direction à titre intérimaire. Les plaignants demandaient à la Commission de rendre une ordonnance révoquant l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur des unités de négociation du groupe Services correctionnels. Après avoir entendu les parties, la Commission a rejeté les demandes de révocation de l'accréditation.

DÉSIGNATION DE POSTES EN VERTU DE L'ARTICLE 78 DE LA LOI

B-13 Les « postes désignés » sont ceux dont les fonctions sont jugées nécessaires pour la sécurité du public et dont les titulaires, de ce fait, ne peuvent participer à une grève. Actuellement, la conciliation est le seul mode de règlement des différends lorsqu'il y a impasse dans les négociations. La Loi dispose qu'un bureau de conciliation ne peut être établi — et, par conséquent, il ne peut y avoir de grève légale — tant que les parties ne se sont pas mises d'accord ou que la Commission n'a pas statué sur les postes à désigner dans l'unité de négociation. Si les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord, les désignations en litige sont renvoyées à un comité d'examen, constitué de la même manière qu'un bureau de conciliation, qui fera des recommandations non exécutoires concernant les postes ayant les fonctions liées à la sécurité. Si, après étude des recommandations du comité d'examen, les parties persistent dans leur désaccord, la Commission intervient et tranche la question.

rendue au cours du prochain exercice (dossiers de la Commission 147-2-51 et 142-2-323).

B-9 Dans une demande déposée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, le syndicat a prétendu que les fonctionnaires, qui portaient le titre de membres du tribunal et qui occupaient des postes de niveau PM-06 à la Commission des oppositions des marques de commerce, exécutaient en réalité des tâches équivalentes à celles des membres de l'unité de négociation LA. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité de tous ces fonctionnaires et le Conseil du Trésor, l'employeur. L'affaire sera instruite au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 147-2-52).

B-10 L'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique a déposé 58 demandes dans lesquelles elle a allégué que les titulaires de postes AS de divers niveaux exécutaient les tâches de membres de l'unité de négociation FI. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité de ces fonctionnaires et le Conseil du Trésor, leur employeur. Les postes se trouvent dans les ministères suivants : Pêches et Océans, Ressources naturelles, Environnement, Agriculture et agro-alimentaire, Travaux publics et Services gouvernementaux et Justice. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé que lui soit accordé le statut d'intervenant dans l'affaire dont la Commission est saisie. Sur les 58 demandes, 55 ont été retirées ou réglées avant l'audience (dossiers de la Commission 147-2-53 à 107). Les trois demandes qui restent seront instruites au cours du prochain exercice (dossiers de la Commission 147-2-108 à 110).

DEMANDE DE PROLONGATION DE DÉLAI

B-11 La Commission peut, à la demande d'une partie, prolonger le délai prévu dans le règlement pour renvoyer un grief à l'arbitrage et (ou) prolonger le délai prescrit pour soumettre un grief à l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs. La Commission a traité 46 demandes du genre, dont 40 reportées de l'exercice précédent. Sur les 46 demandes, 39 ont été réglées au cours de l'exercice; quatre de ces dernières ont été retirées, une a été accueillie, et 34 ont été réglées par les parties avant la tenue de

B-8 L'autre demande reportée de l'exercice précédent a été déposée par la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2228, pour le compte de tous les techniciens en électronique/techniciens en systèmes électroniques faisant partie de l'unité Réparation des navires, catégorie Exploitation sur la côte est. La demande a été déposée assortie d'une demande fondée sur l'article 35 de la Loi (demande d'accréditation). On a demandé aux parties de soumettre des observations écrites et une décision sera

Commission 147-2-50).

été instruite et la demande a été rejetée (dossier de la base pour être inclus dans l'unité Réparation des navires. L'affaire a motivé que les fonctionnaires ne satisfaisaient pas aux conditions de Conseil du Trésor, l'employeur, s'est opposé à la demande pour le Conseil est l'agent négociateur. Contrairement à l'Alliance, le l'unité de négociation Réparation des navires, pour laquelle le publique du Canada est l'agent négociateur soient transférés à hommes de métier (GLT) pour laquelle l'Alliance de la Fonction la mer faisant partie de l'unité de négociation Manœuvres et l'atelier de réparation de la flotte marine de l'Institut des sciences de Fonctionnaires du ministère des Pêches et Océans travaillant à gouvernement fédéral (Esquimalt). Il demandait que les Conseil des métiers du travail des chantiers maritimes du **B-7** Une des demandes reportées avait été déposée par le dont deux reportées de l'exercice précédent.

B-6 En vertu de l'article 34 de la Loi, la Commission peut se prononcer sur l'appartenance ou non d'un fonctionnaire ou d'une classe de fonctionnaires à une unité de négociation. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité 61 demandes de ce genre,

DÉTERMINATION DE L'APPARTENANCE À UNE UNITÉ DE NÉGOCIATION

Commission 142-2-355 et 125-32-93).

Informatique (IN), qui remplace désormais l'unité CS (dossiers de la publique du Canada à titre d'agent négociateur de l'unité l'espèce en accréditant l'Institut professionnel de la fonction modifié l'unité de négociation actuelle et a accédé à la demande en Economique, sociologie et statistique (ES). La Commission a

fondée sur l'article 34 de la Loi (détermination de l'appartenance à une unité de négociation) pour le compte de tous les techniciens en électronique/techniciens en systèmes électroniques employés sur la côte est faisant partie de l'unité Réparation des navires, catégorie Exploitation. Le Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral est l'agent négociateur accrédité de ces fonctionnaires et le Conseil du Trésor en est l'employeur. L'affaire a été entendue à la fin de l'année et une décision sera rendue au cours du prochain exercice (dossiers de la Commission 142-2-323 et 147-2-51).

B-4 Le Bureau du surintendant des institutions financières a présenté trois demandes à la Commission pour qu'elle révise les décisions d'accréditation rendues initialement et ordonne le regroupement de tous les fonctionnaires de l'employeur pour former une seule unité de négociation. Au cours de l'audience, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada ont demandé la création de deux unités de négociation, à savoir une unité de soutien administratif et une unité de professionnels. L'affaire a été instruite durant le dernier exercice et une décision a été rendue au cours de l'exercice écoulé. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a été accréditée à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires de l'employeur exerçant principalement des fonctions de secrétariat, de commis et autres fonctions de soutien administratif. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a été accrédité à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires de l'employeur ne faisant pas partie d'une autre unité de négociation (dossiers de la Commission 142-2-352 et 353 et 125-23-85 à 87).

B-5 Dans une autre demande, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments ont demandé conjointement que les fonctionnaires faisant partie de l'unité Administration des systèmes d'ordinateurs (CS) constituent une unité de négociation distincte de celle qui comprend actuellement les fonctionnaires faisant partie des unités Agriculture (AG), Sciences biologiques (BI) (qui inclut l'ancien groupe Réglementation scientifique (SG)), Chimie (CH), Commerce (CO), Génie et arpentage (ELS), Achat et approvisionnement (PG), Recherche scientifique (SE), et

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

DEMANDE D'ACCREDITATION

B-1 Aux termes de l'article 35 de la Loi, une organisation syndicale peut soumettre une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation. Au cours de l'exercice écoulé, une seule demande du genre a été présentée. Il y a eu toutefois 28 affaires portant sur les obligations de la Commission en vertu du paragraphe 103(2) de la Loi sur la réforme de la fonction publique L.C. 1992, ch. 54. Il y a également eu quatre demandes découlant d'une demande d'examen fondée sur l'article 27 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, de même qu'une demande fondée sur l'article 34 de la Loi (détermination de l'appartenance à une unité de négociation).

B-2 Dans une demande, le Conseil canadien des Teamsters cherchait à supplanter l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires faisant partie du groupe Médecine vétérinaire (VM) à l'Agence canadienne d'inspection des aliments. La Commission a ordonné la tenue d'un scrutin postal de représentation parmi les fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation. Selon le résultat, le requérant n'avait pas l'appui de la majorité des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation et la demande a été rejetée (dossier de la Commission 142-32-322).

B-3 Une demande a été déposée par la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2228, combinée avec une demande

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-3 La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi pour appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (la Loi) et de la Loi sur les relations de travail au Parlement. La Commission s'occupe également de l'administration de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon et de la partie 10 de la Loi sur l'éducation du Yukon. Elle est aussi chargée d'appliquer les dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la partie II du Code canadien du travail qui visent les fonctionnaires fédéraux. Les attributions réunies du président et de la Commission dans certains domaines définis par la Loi sont analogues à celles des ministres du Travail à l'égard du secteur privé. Aux termes de la Loi, la Commission compte un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de commissaires à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil juge nécessaire de nommer. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé. (Il y a lieu de signaler qu'en ce qui concerne la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Commission rend compte de ses activités de façon distincte.)

A-4 La Commission fournit des locaux et assure des services de soutien administratif au Conseil national mixte, un organisme composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs. Le Conseil sert de tribune aux parties pour tenir des consultations et mener des négociations au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

A-5 La Commission a lancé un projet pilote de médiation en septembre 1999. Le projet semble être bien accepté par les parties et le taux de succès de la Commission à cet égard dépasse pour l'instant les 85 %.



INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE

A-1 La Commission a traité 1 393 affaires au cours de l'exercice écoulé, ce qui représente une augmentation de onze pour cent par rapport à l'exercice précédent. Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et de révocation de l'accréditation, les plaintes de pratiques déloyales de travail, la qualification des postes de direction ou de confiance, la désignation de postes dont les fonctions sont nécessaires pour la sécurité du public, le renvoi des décisions d'agents de sécurité ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la partie II du Code canadien du travail. Les griefs renvoyés à l'arbitrage concernant l'interprétation ou l'application des dispositions des conventions collectives ou des mesures disciplinaires majeures, ainsi que les griefs de licenciement constituent, de loin, la plus grande partie de ces affaires. De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation aux parties qui sont dans l'impossibilité de résoudre autrement leurs litiges et qui lui en font la demande. Bien des litiges de ce genre sont réglés sans qu'il soit nécessaire d'en saisir officiellement la Commission.

A-2 J.-P. Tessier a été nommé membre de la Commission et A. E. Bertrand et F. Chad Smith ont été nommés membres à temps partiel. S. Kelleher et C. Taylor ont vu leur mandat renouvelé comme membres à temps partiel. J. B. Turner, qui était membre de la Commission, a pris sa retraite en décembre 1999.

J	AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II	
	DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL	47

Renvois fondés sur l'article 129	47
Affaires fondées sur l'article 133	47

APPENDICE (TABLEAUX).....	49
----------------------------------	-----------

PAGE	E CONCILIATION ET MÉDIATION 17	Examens..... 18 Comités d'examen (désignations) 18 Autres services 19
	F DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION..... 21	
	G IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS 27	
	H MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSIONNAIRES-CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE 37	
	I DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES 41	

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

A	INTRODUCTION	1
	Résumé des activités de l'exercice	1
	Organisation et fonctions de la Commission	2
B	AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS	3
	Demande d'accréditation	3
	Détermination de l'appartenance à une unité de négociation	5
	Demande de prolongation de délai	6
	Révocation de l'accréditation	7
	Désignation de postes en vertu de l'article 78 de la Loi	7
	Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi	8
	Renvois fondés sur l'article 99 de la Loi	9
C	AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS	11
	Arbitrage accéléré	12
D	AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS	15

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

1999 - 2000

<i>Président :</i>	Yvon Tarte
<i>Vice-président :</i>	P. Chodos
<i>Présidents suppléants :</i>	M.-M. Galipeau, E. Henry J. W. Potter
<i>Commissaires à temps plein :</i>	J. C. Cloutier, G. Giguère, R. Simpson, J.-P. Tessier, J. B. Turner
<i>Commissaires à temps partiel :</i>	A. E. Bertrand, F. Chad Smith, S. Kelleher, c.r., J. Korbin, D. MacLean, K. Norman, C. Taylor, c.r.
PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION	
<i>Secrétaire de la Commission et Avocat général :</i>	J. E. McCormick
<i>Directeur des Service de médiation :</i>	N. Bernstein
<i>Secrétaire adjoint - Opérations :</i>	G. Brisson
<i>Secrétaire adjointe - Services généraux :</i>	J. Dionne
CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA	
<i>Secrétaire général :</i>	Fernand Lalonde

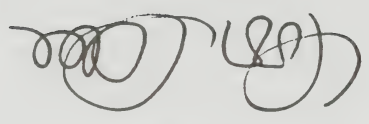
L'honorable Stéphane Dion,
Président du Conseil privé de la Reine pour le Canada
et ministre des Affaires intergouvernementales
Chambre des communes
OTTAWA

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 114 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le Trente-troisième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma très haute considération.

Le président,



Yvon Tarte



PRÉSIDENT



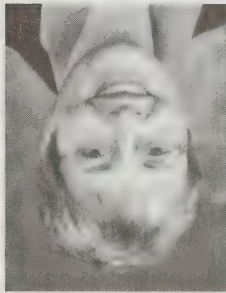
VICE-PRÉSIDENT

Y. Tarte

P. Chodos



M.-M. Galipeau



E. Henry



J.W. Potter

COMMISSAIRES



J.C. Cloutier



G. Giguère



R. Simpson

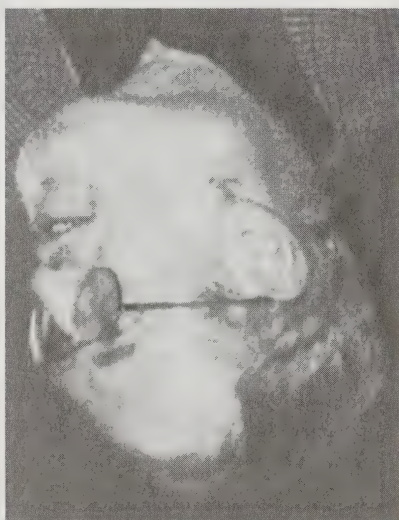


J.-P. Tessier



J.B. Turner

L'importance de sa contribution aux travaux de la Commission, à titre de directeur des services de médiation au cours des 11 dernières années, a été considérable. Il nous manquera énormément comme collègue et comme ami.



IN MEMORIAM
Norm Bernstein
1936 - 2000

1999-2000

TRENTE-TROISIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

1999-2000

TRENTE-TROISIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

CA1
CS25
- A55

Government
Publications

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD



**THIRTY-FOURTH
ANNUAL
REPORT**

2000-2001

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD



THIRTY-FOURTH ANNUAL REPORT

2000-2001



© Minister of Public Works and Government Services Canada 2001

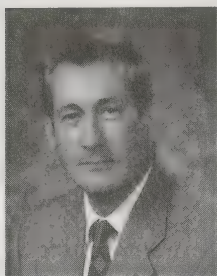
Cat. No. SR1-2001

ISBN 0-662-65820-5

This publication is also available on the Board's Web site at:

<http://www.pssrb-crtfp.gc.ca>

CHAIRPERSON



Y. Tarte

VICE-CHAIRPERSON



P. Chodos

DEPUTY CHAIRPERSONS



M.-M. Galipeau



E. Henry

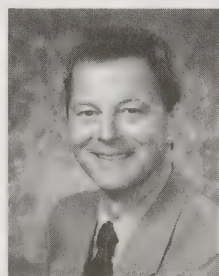


J.W. Potter

BOARD MEMBERS



J.C. Cloutier



G. Giguère



L.-P. Guindon



R. Simpson



J.-P. Tessier

The Honourable Stéphane Dion, P.C., M.P.
President of the Queen's Privy Council for Canada
and Minister of Intergovernmental Affairs
House of Commons
OTTAWA

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the *Public Service Staff Relations Act*, the Thirty-fourth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 2000 to 31 March 2001, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'Y' followed by a series of loops and a final flourish.

Yvon Tarte
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

2000 - 2001

Chairperson: Yvon Tarte

Vice-Chairperson: P. Chodos

Deputy Chairpersons: M.-M. Galipeau, E. Henry
J. W. Potter

Full-Time Members: J. C. Cloutier, G. Giguère,
L.-P. Guindon, R. Simpson,
J.-P. Tessier

Part-Time Members: A. E. Bertrand, F. Chad Smith,
S. Kelleher, Q.C., C. Taylor,
Q.C.

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

Secretary of the Board and

General Counsel: J. E. McCormick

Director, Dispute Resolution Services: G. Baron

Assistant Secretary, Operations: G. Brisson

*Assistant Secretary,
Corporate Services:* J. Dionne

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

General Secretary: Fernand Lalonde

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
A	
INTRODUCTION	1
The Year in Brief	1
Organization and Functions of the Board	1
B	
PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION	3
Revocation of Certification	3
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act	3
Applications for Extension of Time	4
Determination of Membership in Bargaining Unit	4
Applications for Certification	6
Complaints under Section 23 of the Act	7
References under Section 99 of the Act	8
Successor Rights	8
C	
ADJUDICATION PROCEEDINGS	11
Expedited Adjudication	13
D	
ARBITRATION PROCEEDINGS	15

E	CONCILIATION AND MEDIATION	17
	Managerial or Confidential Positions.....	18
	Designation Review Panels.....	18
	Mediation.....	18
	Training.....	19
	Inquiries.....	19
<hr/>		
F	BOARD DECISIONS OF INTEREST.....	21
<hr/>		
G	ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST	31
<hr/>		
H	TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS.....	37
<hr/>		
I	COURT DECISIONS OF INTEREST	41
<hr/>		
J	PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE	43
	Proceedings under Section 129.....	43
	Proceedings under Section 133	43
<hr/>		
	APPENDIX (TABLES)	45



INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The Board processed 1,210 cases during the year under review. Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, the identification of positions whose duties are of a managerial or confidential nature, the designation of positions whose duties are required to be performed in the interest of the safety or the security of the public, and complaints and references of safety officers' decisions under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. By far the heaviest volume of cases consists of grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action and termination of employment. The Board also provides mediation and conciliation services when requested to do so by parties unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

A-2 L.-P. Guindon was appointed as Board member in June 2000 and R. Simpson, Board member, retired in May 2000.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-3 The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the *Public Service Staff Relations Act* (the Act) and the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*. The Board is also responsible for the administration of the *Yukon*

Public Service Staff Relations Act and Part 10 of the *Yukon Education Act*. In addition, it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning the occupational safety and health of employees in the Public Service. The combined functions of the Chairperson and the Board in specific areas under the Act are analogous to those performed by Ministers of Labour in private sector jurisdictions. Pursuant to the Act, the Board consists of a Chairperson, Vice-Chairperson, not less than three Deputy Chairpersons and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council. (It should be noted that the Board reports to Parliament separately with respect to proceedings under the parliamentary legislation.)

A-4 The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is composed of representatives of the employers and bargaining agents. The Council serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining.

A-5 The Board completed its mediation pilot project in September 2000. Given the high degree of success achieved during the pilot project, the Board decided to incorporate mediation as a permanent step in the resolution of disputes before it.



PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-1 The Board processed two applications for revocation of certification during the year, both involving the Correctional Services bargaining unit. Both applications sought to remove the Public Service Alliance of Canada as the certified bargaining agent for employees at Correctional Service Canada. These two matters were placed in abeyance pending the outcome of an application filed by the UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN to be certified to represent these employees. When the UCCO-SACC-CSN became so certified, on 30 March 2001, the two files relating to the applications for revocation of certification were closed (Board files 150-2-49 and 150-2-50).

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT

B-2 “Designated positions” are positions whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and whose incumbents are therefore prohibited from participating in a strike. During the reporting period, conciliation was the only method of dispute resolution in a negotiation impasse with the employer. The Act provides that no conciliation board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties have agreed, or the Board has decided, which positions in the bargaining unit are to be designated. Any positions on which the parties disagree must be referred to a designation review panel, appointed in the same manner as a conciliation board, which will

make non-binding recommendations on whether the positions have safety or security duties. Where, after considering these recommendations, the parties continue to disagree, the Board makes the final determination.

B-3 During the year under review, the Board processed 31 referrals involving safety or security designations and issued 10 decisions confirming the designation of positions in 10 bargaining units. The parties settled 14 referrals prior to the establishment of a designation review panel. Seven referrals are being held pending further discussions between the parties.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-4 The Board may, on application by a party, extend the time prescribed by the regulations to refer a grievance to adjudication and/or extend the time prescribed for presenting a grievance at a level in the grievance procedure. The Board processed five applications for extension of time, including three carried over from the previous year. Of the total, one was settled by the parties prior to the hearing, two are being held in abeyance pending a decision from the Federal Court, and two are scheduled to be heard during the next fiscal year.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT

B-5 Under section 34 of the Act, the Board may determine whether any employee or class of employees is or is not included in a bargaining unit. The Board dealt with eight such applications during the year, of which five were carried over from the previous year.

B-6 The International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228 (IBEW), the certified bargaining agent of the Electronics Group bargaining unit (EL), applied to have “all Electronic Technicians/Electronic Systems Technicians employed by the employer on the East Coast in the Ship Repair Group” included in the EL bargaining unit. The IBEW asserted that the Technicians had been performing duties that properly placed them in that bargaining unit. These Technicians are at present part of a

bargaining unit that includes “all employees, other than chargehands, of the Employer in the Ship Repair Group, located on the East Coast” and for which the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East) is the certified bargaining agent. In opposing the application, the FGDTLC (East) emphasised the differences between the duties, responsibilities and work environment of the Technicians and those of the employees in the EL bargaining unit. The matter was heard and the application was denied (Board file 147-2-51).

B-7 The Public Service Alliance of Canada (PSAC) sought an order from the Board that persons performing duties as Native Language Teachers, Classroom Assistants, Education Assistants and Tutor Escorts at the Department of Indian Affairs and Northern Development (DIAND), pursuant to an agreement between the Six Nations Band Council and DIAND, should be included in the Education and Library Science bargaining unit. The PSAC further sought an order that the Program and Administrative Services bargaining unit should include persons who are performing duties as Administrative Assistants at DIAND, pursuant to a similar agreement between the parties. The employer requested that the application be dismissed for want of jurisdiction, since the persons in question had not been appointed under the *Public Service Employment Act*. The matter is scheduled for hearing in the next fiscal year (Board file 147-2-111).

B-8 The International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228 (IBEW) asked the Board to determine that certain employees performing duties as Technicians at the Privy Council Office should form part of the EL bargaining unit represented by IBEW. At present these employees are included in the (GT) Technical Services bargaining unit, for which the Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent. The applicant further sought a determination that Technicians also employed at the Privy Council Office and at present included in the Computer Systems bargaining unit, for which the Professional Institute of the Public Service Canada (PIPSC) is the bargaining agent, should form part of the EL bargaining unit. The Treasury Board as employer and the PSAC and the PIPSC as bargaining agents opposed the application on the grounds that the positions were already classified in the

proper bargaining units. The matter is scheduled for hearing during the next fiscal year (Board file 147-2-113).

B-9 The IBEW asked the Board to determine that employees performing duties as Underwater Signatures and Ranges Technologists and included in the (EG) Technical Services bargaining unit, for which the Public Service Alliance of Canada is at present the bargaining agent, should become part of the EL bargaining unit represented by IBEW. Both the Treasury Board as employer and the PSAC opposed the application on the grounds that the employees in question were already properly classified. The matter is scheduled for hearing early in the next fiscal year (Board file 147-2-112).

B-10 An application carried over from the previous fiscal year and filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada alleged that Tribunal Members in positions classified at the PM-06 level in the Trade-Marks Opposition Board were performing duties that placed them in the Law bargaining unit. At present the Public Service Alliance of Canada is the certified bargaining agent and the Treasury Board is the employer. The matter is scheduled for a hearing in the next fiscal year (Board file 147-2-52).

B-11 Three applications carried over from the previous fiscal year had been filed by the Association of Public Service Financial Administrators. They alleged that incumbents of positions classified at various AS levels, and for whom the Treasury Board (Department of National Defence) is the employer, were performing duties that placed them in the FI bargaining unit. The Public Service Alliance of Canada, the certified bargaining agent, requested intervenor status in the proceedings before the Board. The applications were withdrawn prior to a hearing (Board files 147-2-108 to 110).

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION

B-12 Under section 35 of the Act, an employee organization may submit an application for certification as bargaining agent for a bargaining unit. During the year under review, there were two such applications.

B-13 In one application, the Public Service Alliance of Canada sought certification as bargaining agent for all employees of the Statistics Survey Operations engaged in survey activities primarily outside Statistics Canada offices. Following an inquiry into the matter by two officers of the Board, the application was allowed and the Public Service Alliance of Canada was certified (Board file 142-24-354).

B-14 In the other application, the UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN sought to displace the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for all employees of the Treasury Board in the Correctional Services Group. The result of a representation vote held by mail ballot indicated that the applicant had the support of a majority of the employees in the bargaining unit. Consequently, the UCCO-SACC-CSN was certified as bargaining agent (Board file 142-2-356).

COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT

B-15 Section 23 of the Act requires the Board to inquire into complaints of “unfair labour practices” as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act, or of failure by the employer to give effect to decisions of adjudicators or a provision of an arbitral award. Effective 1 June 1993, as a result of amendments to the Act, this section was broadened to require the Board to inquire into complaints about the duty of fair representation. The Board is also empowered to order remedial action.

B-16 During the year under review, the Board processed 197 such complaints, including 133 carried over from the previous year. It dismissed a group complaint consisting of 133 complaints based on the written submissions of the parties. Two complaints were settled prior to the hearing, one was withdrawn, two were upheld, and 36 were placed in abeyance pending the result of a representation vote. The remaining 23 complaints are scheduled for hearing during the next fiscal year.

B-17 Decisions issued this year concerned compliance with regulations, discrimination against the employee organization, discrimination against members, and duty of fair representation.

REFERENCES UNDER SECTION 99 OF THE ACT

B-18 Section 99 provides for disputes that cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They come about when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. There were 11 references under section 99 of the Act filed during the year and 16 such references were carried over from the previous year. Of the 27 references, 17 were withdrawn, and three were settled prior to the hearing. Three references were heard and decisions are pending. The remaining four cases are scheduled for hearing during the next fiscal year.

SUCCESSOR RIGHTS

B-19 Section 48.1 requires the Board to inquire into and determine issues resulting from the transfer of an employer from Part I of Schedule I to Part II of that schedule. Such a transfer may result in an application for certification by an employee organization during a specified time period. An employer or bargaining agent may also apply to the Board to determine which employee organization shall be the bargaining agent of the newly constituted bargaining unit(s). The Board is also empowered to determine whether the collective agreement or arbitral award in force at the time of transfer shall remain in force and, if so, determine its expiry date. The Board dealt with five separate applications during the year under review, of which two were related to the Parks Canada Agency and the other three to the Canada Customs and Revenue Agency.

B-20 The first case dealt with the Parks Canada Agency (PCA), which became a separate employer in December 1998. The Professional Institute of Canada (PIPSC) applied to be recognized as the bargaining agent for all employees it had represented prior to the creation of PCA, as well as those employees formerly represented by the Social Science Employees Association (SSEA). The employer requested that all bargaining units in existence prior

to the creation of PCA be amalgamated into two bargaining units. The Public Service Alliance of Canada applied to be recognized as the bargaining agent for all employees it had represented prior to the creation of PCA, as well as employees in the Social Science support group (SI) represented by SSEA. The Association of Public Service Financial Administrators (APSFA) applied to be recognized as the bargaining agent for all employees in the Financial Management group, which it had represented prior the creation of PCA. A hearing was conducted and the Board decided that a single bargaining unit for all employees of PCA was the most appropriate option. The Board ordered a representation vote by mail ballot which would include the names of both the PIPSC and the PSAC. The Board also ordered that all collective agreements would continue in force until the 60th day following the Board decision certifying either the PIPSC or the PSAC as the bargaining agent. After the representation vote, the PSAC became the bargaining agent for all employees at the Parks Canada Agency (Board files 140-33-15 and 16).

B-21 The second case dealt with the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA), which became a separate employer under Part II of Schedule I in November 1999. The PIPSC and the PSAC both applied to the Board for a determination under section 48.1 of the Act. The National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW) applied to participate in the proceedings as an intervenor; however, a Board hearing determined that CAW had no standing to do so. The Board continued the hearing with the remaining parties for 57 days in order to determine the most appropriate bargaining unit structure at CCRA. The decision is expected during the next fiscal year (Board files 140-34-17 to 19).

ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the *Public Service Staff Relations Act* provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of “rights disputes”. These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action and termination of employment. The Act uses the word “adjudication” to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as “arbitration”. That term is used in the Act for the binding determination of “interest disputes”, which are disputes arising in the negotiation of collective agreements. A total of 863 grievances were referred in the year under review, in addition to 855 carried over from the previous year.

C-2 Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the *P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, 1993* or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may the matter be referred to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as adjudicator.

C-3 Table 6 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1995 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances,

employees must have the consent of their bargaining agent. There were 664 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraphs 92(1)(b) and (c). There were 188 such grievances referred to adjudication during the year under review. In this category, an employee could originally refer only grievances arising out of disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty. As a result of the *Public Service Reform Act* provisions proclaimed in force 1 June 1993, this category of grievance for employees in the central administration now includes demotion and all other terminations of employment not specifically covered by the *Public Service Employment Act*. In this case, the employee need not have the consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are excluded from the collective bargaining process because they occupy a managerial or confidential position.

C-5 In order to minimize travel costs and maximize the use of Board members' time, hearing locations are normally limited to those listed below:

Alberta:	Calgary, Edmonton, Lethbridge, Medicine Hat
British Columbia:	Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Manitoba:	The Pas, Thompson, Winnipeg
New Brunswick:	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Newfoundland/ Labrador:	Cornerbrook, Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Northwest Territories:	Inuvik, Yellowknife
Nova Scotia:	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario:	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault St. Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor

Prince Edward Island:	Charlottetown
Quebec:	Chicoutimi, Gaspé, Montreal, Quebec, Rimouski, Sherbrooke
Saskatchewan:	Regina, Saskatoon
Yukon Territory:	Dawson City, Whitehorse

EXPEDITED ADJUDICATION

C-6 In 1994, the Board, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board agreed to deal with certain grievances by way of expedited adjudication. This process may or may not involve an agreed statement of facts and does not allow witnesses to testify. An oral determination is made at the hearing by the adjudicator and confirmed in a written determination within five days of the hearing. The decision is final and binding on the parties but cannot be used as a precedent or referred for review to the Federal Court. Since 1994, three other bargaining agents have agreed to proceed with expedited adjudication: the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228; the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East); and the Association of Public Service Financial Administrators. The Canada Customs and Revenue Agency and the Parks Canada Agency have as employers also agreed to proceed to expedited adjudication. During the year under review, 184 cases filed with the Board specified the expedited adjudication process. The Board rendered 53 expedited adjudication decisions resulting in the disposition of 132 cases. There were 10 expedited adjudication hearings during the year, each normally lasting no more than half a day.

ARBITRATION PROCEEDINGS

D-1 Arbitration is one of two options that a bargaining agent may specify for resolving any negotiation impasse or “interest” dispute with the employer. The specified method prevails for that round of negotiations but may be altered by the bargaining agent before notice to bargain is given for the next round. Under legislation passed during fiscal year 1998-99, the arbitration option was withdrawn for a further three-year period. During the year under review, the Board processed five such requests including two carried over from the previous fiscal year.

D-2 In the first case carried over, the Public Service Alliance of Canada had requested the establishment of an arbitration board with respect to employees in the Administrative Support and Operational categories for whom the Staff of the Non-Public Funds is the employer. The employer objected to the request on the grounds that it contravened the *Budget Implementation Act*, whereby arbitration had been withdrawn as an option for the resolution of disputes. The parties were asked to submit written representations on the issue of the Board’s jurisdiction to establish an arbitration board. The Board concluded that it would await a decision from the Federal Court of Appeal in a similar case before deciding on the request (Board file 185-18-381).

D-3 The second request carried over involved the Public Service Alliance of Canada and the National Energy Board as employer for employees other than those in the Professional bargaining unit. The parties reached an agreement for a one-year period prior to the establishment of an arbitration board (Board file 185-26-382).

D-4 The first request received in the year under review involved the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent and the

Communications Security Establishment, Department of National Defence, as employer for employees in the Technical category. The arbitration board issued an arbitral award covering a one-year period (Board file 185-13-383).

D-5 The next request involved the Public Service Alliance of Canada and the Office of the Auditor General of Canada as employer for employees in the Audit Professional bargaining unit. The parties met and reached an agreement prior to the establishment of an arbitration board (Board file 185-14-384).

D-6 The third request received this year involved the Public Service Alliance of Canada and the National Energy Board as employer for employees other than those in the Professional bargaining unit. The request was received at year end and the establishment of an arbitration board is planned for the next fiscal year (Board file 185-26-385).

CONCILIATION AND MEDIATION

E-1 One case, carried over from 1998-1999, was resolved with the assistance of conciliators.

E-2 During the past year, the Board received 19 applications for third-party intervention. Of these applications, eight involved bargaining units represented by the Public Service Alliance of Canada and eight others involved the Professional Institute of the Public Service of Canada. Four were resolved with the assistance of a Board-appointed conciliator; four others remained deadlocked. Eight were carried forward to the following year. The remaining three each involved bargaining agents other than those identified above. Of these three cases, one was resolved with the assistance of a Board conciliator and the other two were carried forward to the following year.

E-3 During the past year, five applications for conciliation boards were received. In three of these cases, reports were produced by conciliation boards; two cases were carried forward to the following year.

E-4 The first conciliation board report dealt with the negotiations between the Professional Association of Foreign Service Officers and the Treasury Board (Board file 190-2-313); the second with the Association of Public Service Financial Administrators and the Treasury Board (Board file 190-2-314); and the third with the Staff of Non-Public Funds, Canadian Forces and the Public Service Alliance of Canada (Board file 190-18-316).

E-5 Of the two applications for conciliation boards carried forward to the following year, one involved the Public Service Alliance of Canada and the Canadian Food Inspection Agency (Board file 190-32-315), and the other application involved the

Treasury Board and the Professional Institute of the Public Service of Canada, representing employees in the Computer Systems Administration Group (Board file 190-2-317).

MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL POSITIONS

E-6 When an employer applies for the exclusion of certain positions from a bargaining unit and the bargaining agent opposes the application, or when the bargaining unit proposes that the exclusion of a position be terminated but the employer objects to the proposal, an examiner is authorized to review the duties and responsibilities of the positions and submit a report to the Board. The examiner first tries to bring the parties to an agreement; if these efforts fail, the examiner conducts a review. If required, the Board then makes a decision on the basis of the report and representations by the parties. During the past year, more than 100 applications for exclusion of managerial or confidential positions were settled.

DESIGNATION REVIEW PANELS

E-7 The legislative provision on the designation of positions having safety or security duties was amended in 1993. Employees occupying such designated positions may not take part in legal strikes. When the employer and the bargaining agent cannot agree on designated positions, the employer refers the case to a review panel, which reviews the positions and makes non-binding recommendations to the parties. During the past year, there were no new applications for review panels. The two applications carried over from the previous year were settled.

MEDIATION

E-8 In 1999-2000, the Board considerably expanded its mediation program by setting up a pilot project whereby Board members acted as mediators in grievances and complaints referred to the Board for adjudication. After far-reaching consultations, management and union representatives agreed to the introduction of this dispute resolution mechanism, the purposes of which are to reduce the number of grievances referred to adjudication and to improve relations between the parties in a sustainable manner.

During the past year, Board members continued to receive training in mediation as part of the pilot project, which continued until September 2000. The project was evaluated by an independent team, which issued a very positive report.

E-9 Dispute Resolution Services (DRS) also continued to respond to joint applications for assistance from bargaining agents and management, in order to improve relations between parties. During the year under review, the Board responded to four such applications. As well, DRS members acted as mediators in a number of cases.

TRAINING

E-10 During the past year, the Board set up a national training program on mediation and interest-based bargaining. As part of the Board's efforts to promote mediation as a dispute resolution mechanism, a two-and-a-half-day training course was offered jointly to union and management representatives. Over 500 persons have already taken this course, which DRS members will continue to provide on a regular basis.

INQUIRIES

E-11 DRS members were also called upon to conduct inquiries in various cases during the past year. In particular, they took action in cases involving the Canada Customs and Revenue Agency, on successor rights (Board files 140-34-17 to 19); Statistics Survey Operations, on an application for certification (Board file 142-24-354); and Correctional Service Canada, on an application for certification (Board file 142-2-356).

BOARD DECISIONS OF INTEREST

F-1.1 In *Jones v. Frontec Corporation*, 2000 PSSRB 27 (166-2-29200), the Chairperson decided that only an adjudicator appointed under the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA) had the authority to hear and determine a grievance relating to the termination of employment of an employee whose position had been transferred from the Public Service to the private sector.

F-1.2 Civilian employees of Treasury Board (Department of National Defence) had been providing site support services for military pilot training at 15 Wing CFB Moose Jaw (Base). These employees were subject to the provisions of the PSSRA and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) had been certified as their bargaining agent. The PSAC had given notice to bargain to the Treasury Board (TB), thereby triggering the statutory freeze of those employees' terms and conditions of employment pursuant to section 52 of the PSSRA.

F-1.3 As a result of its agreement with the federal government, Bombardier Inc. took over the military pilot training programme and subcontracted the site support services provided at the Base to Frontec Corporation. As part of its contractual obligations, Frontec Corporation offered employment to some of the civilian employees who had previously been providing those services. Mr. Jones, one such employee, worked for Frontec from 1 June 1998 until his employment was terminated for disciplinary reasons on 11 January 1999.

F-1.4 On 2 February 1999, the PSAC submitted to the Department of National Defence a grievance from Mr. Jones alleging that this termination was unjustified. The Department advised both Mr. Jones and the PSAC that, as the Treasury Board was no longer Mr. Jones' employer, they should raise the matter

with Frontec Corporation. On 30 August 1999, the PSAC referred the grievance to the Board for adjudication, without its ever having been formally presented to Frontec Corporation.

F-1.5 On 27 October 1998, the PSAC had applied to the Canada Industrial Relations Board (CIRB) under section 47.1 of the *Canada Labour Code* (Code) for a determination of successor rights in relation to the civilian employees transferred to Frontec Corporation. On 14 January 2000, a CIRB decision continued the PSAC's status as bargaining agent: *Public Service Alliance of Canada v. Bombardier Inc.* (CIRB files 19046-C and 19048-C).

F-1.6 Frontec Corporation acknowledged that, after the site support services had been transferred to it from the Public Service, section 47.1 of the Code continued in force the frozen terms and conditions of employment in the relevant collective agreement until the parties bargained to an impasse. Frontec Corporation also acknowledged that the PSSRA applies "in all respects" to the interpretation and application of that agreement. Nonetheless, arguing that it was not an employer under the PSSRA and that Mr. Jones was no longer an employee under the PSSRA, Frontec Corporation submitted that any disputes arising under the collective agreement must be resolved by arbitration under the Code.

F-1.7 The PSAC submitted to the Chairperson that, pursuant to section 47.1 of the Code, only an adjudicator appointed under the PSSRA had jurisdiction to entertain Mr. Jones' grievance. Relying on the provisions of section 47.1 of the Code, the Chairperson agreed and made such determination.

F-2.1 In *Lai v. Professional Institute of the Public Service of Canada*, 2000 PSSRB 33 (161-2-1111), the Board decided that an employee who is part of a bargaining unit represented by a bargaining agent possesses no absolute right to be represented by that bargaining agent.

F-2.2 Mr. Lai complained that his bargaining agent, the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC), had breached its duty of fair representation set out in subsection 10(2) of the PSSRA when it refused to represent his interests on judicial review of an Appeal Board decision rendered pursuant to section

21 of the *Public Service Employment Act*. The evidence presented at the hearing established that the PIPSC had decided not to represent Mr. Lai before the Federal Court after receiving a legal opinion that the application for judicial review was unlikely to succeed.

F-2.3 Though expressing doubts as to whether the duty of fair representation extends to matters outside the scope of the PSSRA, the Board concluded that the PIPSC had not acted arbitrarily, discriminatorily or in bad faith when it relied on the legal opinion to deny Mr. Lai's request for it to represent him.

F-2.4 The Board took a similar approach in *Richard v. Public Service Alliance of Canada*, 2000 PSSRB 61 (161-2-1119). It found that the evidence did not establish bad faith in the PSAC's decision not to provide Mr. Richard with representation in the grievance process. Also, in *Lipscomb v. Public Service Alliance of Canada*, 2000 PSSRB 66 (161-34-1127), the Board found that the PSAC's decision not to represent Mr. Lipscomb at adjudication had been made in good faith and without discrimination.

F-3.1 In *Tucci v. Professional Institute of the Public Service of Canada*, 2000 PSSRB 80 (161-34-1129), the Board found that the prohibitions contained in section 8 of the PSSRA do not apply to an employee organization.

F-3.2 Mr. Tucci had filed a complaint alleging a failure by the PIPSC to observe the prohibitions contained in subparagraphs 8(2)(c)(i) and (ii) of the PSSRA and alleging that he had been coerced into resigning his stewardship with the PIPSC and prohibited from running for office with the PIPSC. Mr. Tucci, an auditor with the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA), had dealings with a rival employee organization, the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada). Allegedly, the PIPSC considered that he had given support to CAW-Canada in order to become the bargaining agent for his bargaining unit.

F-3.3 The PIPSC objected to the Board's jurisdiction to hear the complaint, arguing that the subject of the complaint related to union matters. The Board found that the prohibitions contained in subparagraphs 8(2)(c)(i) and (ii) of the PSSRA have to be read in

their context. It concluded that the prohibitions contained in paragraphs 8(2)(a), (b) and (c) of the PSSRA do not apply to an employee organization. The Board has no jurisdiction under those subparagraphs to regulate the internal proceedings of a bargaining agent.

F-3.4 The Board took the same position in *Lai v. Professional Institute of the Public Service of Canada*, 2000 PSSRB 79 (161-34-1128), and *Godin v. Public Service Alliance of Canada*, 2001 PSSRB 16 (161-2-1121). Similarly, in *Martel v. Veley*, 2000 PSSRB 89 (161-2-1126), the Board found that the prohibitions contained in paragraphs 8(2)(a), (b) and (c) of the PSSRA do not apply to a person acting on behalf of an employee organization.

F-4.1 In *Bracciale v. Public Service Alliance of Canada*, 2000 PSSRB 88 (161-34-1130), the Board found that the duty of fair representation imposed by the PSSRA on a bargaining agent with respect to employees in a bargaining unit for which it is certified is limited to disputes relating directly to the employment relationship.

F-4.2 Mr. Bracciale and some of his colleagues were part of a bargaining unit represented by the PSAC. They complained to the national president of their component and to the PSAC about irregularities relating to the election of the executive council of their bargaining unit local and the day-to-day operations of the local. The national president of their component and the PSAC responded that the matter had been settled to the satisfaction of the executive of the local. Because Mr. Bracciale and his colleagues were believed to have posted a copy of their complaint in the workplace, their bargaining unit local decided that they should be investigated for a possible violation of its by-laws. The resolution of the local to that effect was also posted in the workplace.

F-4.3 Mr. Bracciale and his colleagues filed a complaint against the PSAC, alleging that it had failed in its duty of fair representation contained in subsection 10(2) of the PSSRA. The PSAC objected to the Board's jurisdiction to entertain that complaint, arguing that it related to internal union matters.

F-4.4 The Board addressed the issue whether the duty of fair representation contained in subsection 10(2) of the PSSRA applies to the relationship between a bargaining agent and an employee in a bargaining unit it represents. It found that such duty is intended to apply only to disputes relating directly to the employment relationship.

F-5.1 In *Gascon*, 2000 PSSRB 68 (166-2-28934), the Board specified the circumstances in which it is appropriate to dismiss a grievance summarily for want of jurisdiction.

F-5.2 Mr. Gascon and some of his colleagues filed a grievance challenging the employer's refusal to establish a single list for the allocation of overtime amongst employees in the bargaining unit at the workplace. The employer filed a series of motions objecting to the adjudicator's jurisdiction to hear the grievance. It alleged that the facts invoked could not be the subject of a grievance under section 91 of the PSSRA and could not be referred to adjudication under paragraph 92(1)(a) of the PSSRA. One of those motions requested that the Board dismiss the grievance pursuant to section 84 of the *P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, 1993* (Regulations).

F-5.3 The Board concluded that having recourse to the procedure set out in section 84 of the Regulations is appropriate where there are serious doubts as to whether a grievance may be referred to adjudication pursuant to section 92 of the PSSRA. In the case at hand, however, the Board found that, on the face of the record, there was an arguable case that the grievance might be so referred. The employer's motion was dismissed.

F-5.4 The Board also followed that approach in *Kehoe*, 2001 PSSRB 9 (166-2-29657), where it found that, on the face of the record, the essence of Ms. Kehoe's grievance related to fundamental human rights issues for which a complaint process is set out in the *Canadian Human Rights Act*. On the basis of *Canada (Attorney General) v. Boutilier*, [2000] 3 F.C. 27 (C.A.), the Board found that the grievance could not be presented pursuant to section 91 of the PSSRA. Also, in *Godin v. Public Service Alliance of Canada*, 2001 PSSRB 16 (161-2-1121), the Board applied the same principles to dismiss summarily a complaint

pursuant to section 8 of the Regulations. The Board found that, on the face of the record, it was without jurisdiction to hear Mr. Godin's complaint, as the prohibitions on which his complaint was based do not apply to an employee organization.

F-6.1 In *Parks Canada Agency v. Professional Institute of the Public Service of Canada, Public Service Alliance of Canada and Association of Public Service Financial Administrators*, 2000 PSSRB 109 (140-33-15 and 16), the Board reviewed the criteria for the determination of a bargaining unit appropriate for collective bargaining.

F-6.2 By legislation, the Parks Canada Agency (PCA) became a separate employer on 21 December 1998. Until that date the PIPSC, the PSAC, the Social Science Employees Association (SSEA) and the Association of Public Service Financial Administrators (APSFA) had been the bargaining agents representing PCA employees.

F-6.3 The bargaining agents applied to the Board pursuant to section 48.1 of the PSSRA to continue to represent those employees. The employer requested that all bargaining units in existence prior to 21 December 1998 be amalgamated into two: one for the employees involved in programme delivery and the other for employees involved in programme development.

F-6.4 The Board restated its historical position that to have a fragmentation or multiplicity of bargaining units in the workplace did not provide the best environment for productive and effective bargaining. In considering the most appropriate bargaining unit, the Board considered the PCA's structure, the need to deal effectively with labour relations issues, mobility and multi-tasking combined with team work, and common bonds and communities of interests, as well as the upcoming PCA universal classification standard. The Board concluded that a single bargaining unit comprising all the employees of the PCA was the most appropriate option.

F-7.1 In *Treasury Board v. Professional Association of Foreign Service Officers*, 2000 PSSRB 38 (148-2-369), the Board had to decide whether the negotiating team of a bargaining agent had failed to bargain collectively in good faith.

F-7.2 The representatives of the TB and of the Professional Association of Foreign Service Officers (PAFSO) agreed to recommend approval of a tentative collective agreement to their respective “principals”. The TB’s chief negotiator understood the agreement as meaning that the PAFSO negotiating team had to recommend approval of the tentative collective agreement to the PAFSO’s membership at large. The PAFSO’s chief negotiator, however, stated at that time that he would have to present the tentative collective agreement to the PAFSO’s executive committee.

F-7.3 Though the PAFSO negotiating team recommended approval of the tentative collective agreement to the PAFSO’s executive committee, the latter decided not to recommend approval to the PAFSO’s membership. The TB then complained that the PAFSO team had failed to bargain in good faith.

F-7.4 The Board found that the TB had not established that the PAFSO had violated the good-faith-bargaining provisions of the PSSRA. Rather, the evidence indicated that the word “principals” had been left undefined by the parties to the tentative collective agreement. According to the Board, the TB should have specified that the tentative collective agreement had to be recommended for ratification to the PAFSO’s membership. Similarly, the PAFSO should have insisted that the word “principals” be replaced by the expression “executive committee”.

F-8.1 In *Treasury Board v. Public Service Alliance of Canada*, 2000 PSSRB 103 (151-2-19), the Board denied an employer an extension of time to implement a collective agreement.

F-8.2 On 7 July 2000, the TB and the PSAC had executed a collective agreement covering the employees in the Operational Services Group bargaining unit. That collective agreement did not contain a specific date for its implementation. Pursuant to paragraph 57(1)(b) of the PSSRA, however, it had to be implemented within 90 days of the date of its execution; that is, by 4 October 2000.

F-8.3 The TB advised the PSAC of implementation problems on 22 September 2000, but the parties could not agree to a solution. On 29 September 2000, the TB applied for an extension of the

implementation period, citing its own inability to cope with workload demands, particularly as they related to pay equity payments following agreements reached between the TB and the PSAC in October 1999. The TB also referred to the great number of collective agreements to be implemented at about the same time. The TB acknowledged that, even at the best of times, 90 days would not be sufficient to fully implement all the provisions of the collective agreement. It could not say whether the implementation of the agreement had been discussed by the parties at the bargaining table.

F-8.4 The Board pointed out that, approximately one year before, the TB had requested an extension of the 90-day time limit contained in section 57 of the PSSRA for the implementation of the previous Operational Services Group collective agreement: *Treasury Board v. Public Service Alliance of Canada* (Board files 148-2-367, 151-2-13 and 14). In that case, the Board had stressed to the TB that it should always raise the question of implementation at the bargaining table; yet the TB had once more failed to do so. The Board confirmed that there is a heavy onus on an employer to establish that delays in implementation have been caused by circumstances that could not reasonably have been foreseen by the employer, or by matters beyond its control. The Board concluded that the TB had failed to meet this heavy onus.

F-9.1 In *Canada Customs and Revenue Agency v. Professional Institute of the Public Service of Canada, Public Service Alliance of Canada, Association of Public Service Financial Administrators, Social Science Employees Association and National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers of Canada*, 2000 PSSRB 75 (140-34-17 to 19), the Board dealt with successor rights.

F-9.2 By legislation, the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) became a separate employer on 1 November 1999. Until that date the PIPSC, the PSAC, the APSFA and the SSEA had been the bargaining agents representing CCRA employees.

F-9.3 The CCRA as employer and the PIPSC and the PSAC as bargaining agents applied for a determination pursuant to section 48.1 of the PSSRA. The CAW-Canada applied for intervenor

status in those proceedings on the basis that it had the support of some of the employees affected by the applications.

F-9.4 The Board's review of the jurisprudence established that the purpose of successor rights provisions is to maintain and protect the collective bargaining rights of employees upon the sale or transfer of a business or operation from one employer to another. What is generally of concern is the continuity of existing collective bargaining relationships to ensure that employees affected by a change of employer are not thereby denied the previously acquired protections and benefits of collective bargaining. The substantive interest of the CAW-Canada in those proceedings was clearly quite different from the preservation of existing bargaining rights. The right to make an application pursuant to section 48.1 of the PSSRA is limited to those parties that already had a relationship prior to the transfer of the employees to the new employer. Accordingly, the Board found that the CAW-Canada had no standing to participate in those proceedings.

ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

G-1.1 In *Chopra*, 2001 PSSRB 23 (166-2-29385), the adjudicator considered the limits on the duty of loyalty owed by an employee to the employer as it relates to the issue of racial discrimination in the work place and the right to freedom of expression. The National Capital Alliance on Race Relations, of which the grievor was a past president, filed a complaint with the Canadian Human Rights Commission alleging discrimination by Health Canada against persons who belong to visible minorities and are employed by that department, contrary to section 10 of the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). On 19 March 1997, a Canadian Human Rights Tribunal found in favour of the complainant and ordered Health Canada to implement a special corrective measures program, which the department proceeded to do.

G-1.2 Subsequently the grievor, who was an employee of Health Canada and a member of a visible minority, was invited by Heritage Canada to participate in a panel at an Employment Equity Annual Meeting on 26 March 1999. As part of the panel, the grievor expressed the opinion that Health Canada was doing nothing in the field of employment equity. In response, the employer imposed a five-day suspension upon the grievor on the grounds that such public expression was a breach of the duty of loyalty owed to the employer. The grievor, on the other hand, claimed he had merely exercised his right to freedom of expression.

G-1.3 The adjudicator stated that it was her responsibility to render decisions that are in conformity with the values protected by the CHRA and the Charter. She concluded that the grievor had expressed a personal opinion; he was entitled to do this, even if the

opinion was not shared by other persons at Health Canada. In addition, he was entitled to hold this opinion, even if some people believed it was not valid. Public servants have the right to express themselves publicly on issues such as employment equity, equality before the law, and the right to the protection of the law without discrimination based on race, national or ethnic origin and colour. These issues relate to rights that are protected by provincial and federal human rights legislation and reflect fundamental Canadian values that extend beyond the employment relationship.

G-1.4 The adjudicator found that the complexity and scope of the issue and the subjectivity involved in the perception and identification of racism, discrimination and employment inequity mean that there will always be room for individuals (and departments) to form and express their own opinions on these matters. Furthermore, by clamping down on individuals who voice their opinions on issues such as racism, discrimination and employment equity, a department risks reinforcing a perception that there is validity to the claim of racism within that department. The adjudicator allowed the grievance and concluded that the grievor's comments constituted an exception to his duty of loyalty to the employer; furthermore, he had spoken out on an important public issue.

G-2.1 The grievor, whose employment had been terminated for disciplinary reasons, entered into a mediated settlement with the employer: *Skandharajah*, 2000 PSSRB 114 (166-2-24127). Several weeks later, the grievor advised the Board that she wished to rescind the mediated agreement and to have her grievance determined at adjudication. The employer objected, claiming that the parties were bound by the settlement agreement. The adjudicator appointed to hear the matter had first to determine whether or not the grievance was subject to a binding settlement agreement. The grievor alleged that she had been pressured to enter into the agreement by her union representative. She also maintained that the agreement had been conditional or tentative.

G-2.2 The grievor attempted to adduce evidence of what the mediator had said or done during the mediation session. The employer objected to the admissibility of this evidence on the ground that it was confidential. The adjudicator concurred and so

ruled, finding that it is a recognized rule before labour arbitration boards that any communication between a mediator and the parties is confidential and therefore not admissible as evidence. Furthermore, a qualified privilege attaches to a mediation session as an extension of the privilege that attaches to settlement negotiations arising out of litigation.

G-2.3 The adjudicator stated that, to succeed in vitiating the agreement on the basis of duress or distress, the grievor would have to establish that the employer's conduct, rather than that of her union representative, had prevented her from giving a valid consent to the agreement. There was, however, no evidence that the grievor's distress was the result of improper conduct by the employer, whose representatives had, throughout the mediation session, been in a different room from the grievor. In addition, there was no medical evidence that the grievor's capacity to enter into an agreement had been affected by emotional distress. Nor did the evidence support her allegation that the settlement agreement had been conditional or tentative. The adjudicator concluded that the grievor had entered into a binding settlement agreement and that she had had the emotional, physical and intellectual capacity to give her consent. Accordingly, there was no longer any dispute between the parties and therefore no matter to be determined by an adjudicator.

G-3.1 In *Joss*, 2001 PSSRB 27 (166-2-27331), the adjudicator considered what constitutes harassment in the federal Public Service, particularly in light of the provisions of the Treasury Board (TB) Harassment Policy. The employer had imposed a ten-day suspension upon the grievor for his alleged harassment of both a subordinate and a human resources advisor.¹ The evidence established that the subordinate, on the advice of the human resources advisor, had filed harassment complaints against the grievor. Assigned by the employer to investigate the complaints, the same human resources advisor ultimately found that the grievor had harassed his subordinate. The grievor questioned the

¹ It should be noted that this grievance was originally denied by another adjudicator in a decision rendered on 13 January 1998. That decision was set aside on review by the Federal Court, Trial Division, for breach of the rules of procedural fairness with a direction that the matter be reheard by a different adjudicator: *Joss v. Canada (Attorney General)* (1999), 176 F.T.R. 118. See Thirty-third Annual Report, paragraph I-3.

impartiality of this finding. As a result, the advisor also filed harassment complaints against the grievor. The evidence established that the grievor and the human resources advisor had long had a contentious relationship.

G-3.2 The grievor grieved the penalty imposed on him for the harassment of his subordinate. He attempted to obtain information to defend his position. When the grievance was settled, the grievor disclosed the settlement document, which did not contain a non-disclosure clause, to other employees. As a result, the subordinate filed further complaints of harassment against him. When a Public Service Commission (PSC) harassment investigator found that the grievor had again harassed the complainants, the employer imposed the ten-day suspension in question.

G-3.3 Neither of the complainants testified at the hearing before the adjudicator. Instead, the employer relied upon the testimony and the report of the PSC harassment investigator. This was problematic for the adjudicator as this testimony was primarily hearsay in nature and therefore unreliable. In his testimony, however, the grievor admitted to the facts in question. The adjudicator found that the definition of harassment in the TB Harassment Policy contains a subjective element that was not proved, as neither of the alleged victims had testified. In any case, the adjudicator concluded that the grievor's actions on which the employer relied did not constitute harassment of either of the complainants. In particular, she found that the grievor's accusation of lack of impartiality on the part of the human resources advisor was well-founded in the circumstances. The adjudicator noted that charges of harassment should not be founded on non-consequential incidents, non-culpable errors of judgment, or foolish behaviour. Nor should it be employed as a weapon in the work place, especially where such use is furthering personal vendettas. The proper function of the law of harassment and harassment policies in the work place is to protect those in need of protection. Accordingly, the adjudicator allowed the grievance.

G-4.1 Because the grievor's position was about to be eliminated due to downsizing, he was allowed to switch places with another employee who wished to benefit from the early retirement package available at the time: *Nnagabo*, 2001 PSSRB 1 (166-2-30045).

Despite repeated warnings, the grievor was not performing at the substantive level of his new position after 20 months of training. Furthermore, he said that he was not interested in doing the type of work in question and would like to be employed elsewhere. Ultimately, the employer terminated his employment for incompetence.

G-4.2 The adjudicator stated that in cases of termination for cause due to incompetence the employer must establish that: it has acted in good faith; set appropriate standards of performance that were clearly communicated to the employee; given the employee the necessary tools, training and mentoring to achieve the set standards in a reasonable period of time; and warned the employee in writing that failure to meet the set standards by a reasonably set date would lead to the termination of employment. It must also establish that the employee has failed to meet these standards. In addition, the Treasury Board Manual imposes on the employer the duty to explore alternative solutions before terminating an employee or demoting an employee for cause.

G-4.3 The adjudicator found that the employer had failed to explore such alternative solutions as offering a severance package or circulating the employee's curriculum vitae to other parts of the department and to other departments and agencies. In light of the grievor's negative and critical attitude towards the employer, the adjudicator concluded that reinstatement was not an appropriate remedy. He directed the employer to give the grievor the equivalent of one year's salary in lieu of reinstatement.

G-5.1 Many collective agreements in the federal Public Service contain a provision that requires the employer to provide an employee with a complete and current statement of duties upon his or her request. In the case of disagreement as to whether the employer has complied with this obligation, the employee may, provided he or she has the support of the bargaining agent, file a grievance that may ultimately be referred to adjudication pursuant to paragraph 92(1)(a) of the *Public Service Staff Relations Act*.

G-5.2 In *Jaremy et al.*, 2000 PSSRB 59 (166-2-28628 and 26921), the grievors alleged that the generic job description they had received from the employer set out their key activities so

briefly that it violated the collective agreement. In denying the grievances, the adjudicator concluded that the job description, though less detailed than the grievors would have liked, did adequately describe, in broad terms, their duties and functions.

G-5.3 The adjudicator reached a similar conclusion in *Hughes*, 2000 PSSRB 69 (166-2-29542). The grievor alleged that his generic job description was not sufficiently detailed or accurate to meet the requirements of the collective agreement. The adjudicator stated that a job description need not contain a detailed listing of all the activities performed under a specific duty, nor should it necessarily list at length the manner in which those activities are to be accomplished. The adjudicator found that the grievor had failed to establish that the employer had violated the collective agreement; therefore, he dismissed the grievance.

TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS

H-1.1 The Board administers the process whereby a conciliation board is established under section 77 of the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA) or a conciliation commissioner is appointed under section 77.1 of the PSSRA. Where the parties have bargained collectively in good faith, but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in a collective agreement, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to conciliation shall be the process for resolution of a dispute, section 76 of the PSSRA provides that either the bargaining agent or the employer may, by notice in writing to the Chairperson, request conciliation of the dispute. Upon receipt of this request, and where the parties have not jointly requested the appointment of a conciliation commissioner pursuant to section 7.1 of the PSSRA, the Chairperson is required by section 77 of the PSSRA to establish a conciliation board.

H-1.2 Where the Chairperson establishes a conciliation board pursuant to section 77 of the PSSRA, or a conciliation commissioner pursuant to section 77.1 of the PSSRA, he or she is required, forthwith, to give to the conciliation board, or the conciliation commissioner, a statement setting out the matters on which findings and recommendations shall be reported (section 84 of the PSSRA). There are certain restrictions on these matters. Subsection 87(2) of the PSSRA specifies that subsection 57(2) of

the PSSRA* applies, with such modifications as the circumstances require, to a recommendation in a report of a conciliation board or conciliation commissioner. In addition, subsection 87(3) of the PSSRA provides that no report of a conciliation board or conciliation commissioner shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. If either party objects to the referral of any matter to the conciliation board or conciliation commissioner, the Chairperson must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the PSSRA. Any matter that does so will not be included in the terms of reference.

H-1.3 Although the Chairperson established four conciliation boards during the year under review, there were no jurisdictional objections to the referral of any proposals to a conciliation board.

H-2.1 The Board also administers the process whereby an arbitrator is appointed under section 65.1 of the PSSRA or an arbitration board is established under section 65 of the PSSRA. Where the parties have bargained collectively in good faith, but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in an arbitral award, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to arbitration shall be the process for resolution of a dispute, section

*Subsection 57(2) reads as follows:

57. (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

(a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the *Government Employees Compensation Act*, the *Public Service Employment Act* and the *Public Service Superannuation Act*).

64 of the PSSRA provides that either the bargaining agent or the employer may write to the Secretary of the Board to request arbitration in respect of that term or condition. Upon receipt of this request, and where the parties have not jointly requested the appointment of an arbitrator pursuant to section 65.1 of the PSSRA, the Chairperson is required by section 65 of the PSSRA to establish an arbitration board.

H-2.2 As soon as an arbitrator has been appointed or an arbitration board established, section 66 of the PSSRA requires the Chairperson, subject to section 69 of the PSSRA, to deliver a notice referring the matters in dispute to the arbitrator or to the arbitration board. There are certain restrictions on these matters. Subsection 69(2) of the PSSRA specifies that subsection 57(2) of the PSSRA applies to an arbitral award, with such modifications as the circumstances require. Pursuant to subsection 69(3) of the PSSRA, no arbitral award shall deal with the organization of the Public Service or the assignment of duties to, and classification of, positions in it. Nor shall an arbitral award deal with the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. In addition, an arbitral award cannot relate to any term or condition of employment that was not a subject of negotiation between the parties prior to the request for arbitration. Subsection 69(4) of the PSSRA specifies that an arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made. Finally, sections 71 and 72 of the PSSRA place certain restrictions on the term of an arbitral award and the extent to which any of its provisions can be made retroactive. If either party objects to the referral of any matter to the arbitrator or arbitration board, the Chairperson must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the PSSRA. Any matter that does so will not be included in the terms of reference.

H-2.3 The *Budget Implementation Act, 1996* suspended arbitration as a dispute resolution process under the PSSRA for three years from 20 June 1996. Furthermore, the *Budget Implementation Act, 1999* extended that suspension until 20 June 2001 in relation to any portion of the public service of

Canada specified in Part I of Schedule I of the PSSRA and any separate employer designated by the Governor in Council.

H-2.4 Although the Chairperson established one arbitration board during the year under review, there were no jurisdictional objections to the referral of any proposals to that arbitration board.

COURT DECISIONS OF INTEREST

I-1.1 In *Pachowski* (Board file 166-2-28543),² the adjudicator had upheld the termination of an employee who, after having been on sick leave for 49 months following her filing of a harassment complaint, was not prepared to return to her substantive position. The employer had offered her a number of other positions, which she did not accept. The adjudicator did not accept Ms. Pachowski's allegation that she had been lulled by the employer's past actions into a false feeling that her employment would not be terminated if she did not report to work.

I-1.2 Ms. Pachowski filed an application for judicial review of the adjudicator's decision: Federal Court, Trial Division file T-1798-99. Blais J. found that it was a requirement of Ms. Pachowski's position that she report to work. He did not agree with Ms. Pachowski's contention that the adjudicator had approached the issue of her termination as a disciplinary matter; an adjudicator may be required to assess similar evidence and apply similar principles whether termination is disciplinary or not. Blais J. found that the adjudicator had correctly applied the appropriate test and had not been patently unreasonable in rejecting the claim that Ms. Pachowski had been lulled in to a false sense of security. The application for judicial review was dismissed.

I-2.1 In *Canada (Privacy Commissioner) v. Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 3 F.C. 609, 118 F.T.R. 1, 41 Admin. L.R. (2d) 49, the Federal Court, Trial Division was asked to review a decision of the Canada Labour Relations Board (CLRB) not to disclose notes taken by some of its members at a hearing. The Board and other administrative tribunals applied for and were granted intervenor status in those proceedings.

2. See *Thirty-Third Annual Report*, § G-5.1 to G-5.3.

I-2.2 The various tribunals at the hearing argued that such notes were exempted under paragraph 22(1)(b) of the *Privacy Act* because their disclosure "...could reasonably be injurious to the enforcement of [a] law of Canada...", as it would interfere with the independence of quasi-judicial decision makers. The tribunals also took the position that such notes were not under the control of the tribunal to which the members were appointed. Noël J. agreed with those positions and dismissed the application for review. Noël J. found that, since administrative tribunals are bound by the duty of fairness, their members must be shielded against any type of intrusion into their thought process beyond what is revealed by their reasons. He also found that such notes were not personal information available to the individual under discussion.

I-2.3 The Privacy Commissioner appealed that decision in *Canada (Privacy Commissioner) v. Canada (Labour Relations Board)* (2000), 257 N.R. 66, 25 Admin. L.R. 305. For the Court, Desjardins J.A. found that the issue of control over the notes was determinative. She found that the principle of adjudicative privilege, which is to administrative decision makers what the principle of judicial independence is to courts, precluded the CLRB from having control over the notes of its members. The appeal was dismissed, with costs.

PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 129

J-1 Cases under section 129 of the Code arise when an employee has refused to work because of an alleged danger and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may request this decision to be referred to the Board, which shall without delay inquire into the circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer.

J-2 During the year, the Board had twelve references before it, including ten carried over from the previous year. The Board held hearings and issued decisions in eight cases. One case was withdrawn prior to the hearing, one case is being held in abeyance pending a decision from the Federal Court, and the two remaining cases are scheduled to be heard in the new year. The responsibility for the determination of matters arising under section 129 of the Code was transferred to Human Resources Development Canada in September 2000.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 133

J-3 Under section 133 of Part II of the Code, the Board may be involved in cases where the employer is alleged to have taken action against an employee for acting within his or her rights under section 129 of the Code.

J-4 During the year under review, the Board had three complaints before it. Two complaints were settled by the parties at

the hearing. The remaining case is scheduled for hearing in the next fiscal year.

TABLES

-
- | | |
|---|--|
| 1 | Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada |
| 2 | Bargaining Agents and Employees in Bargaining Units |
| 3 | Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent: Treasury Board as Employer |
| 4 | Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent: Separate Employers |
| 5 | Bargaining Units |
| 6 | Adjudication References, 1 April 1995 — 31 March 2001 |
-

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

AOGA	Aircraft Operations Group Association
APSFA	Association of Public Service Financial Administrators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CAW	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, Local 2182 – CAW
CFPA	Canadian Federal Pilots Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMCFA	Canadian Military Colleges Faculty Association
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
HSTU	Hospitality and Service Trade Union
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SSEA	Social Science Employees Association
UCCO-SACC-CSN	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA - CSN
UFCW	United Food and Commercial Workers

EMPLOYERS

CCRA	Canada Customs and Revenue Agency
CFIA	Canadian Food Inspection Agency
CIHR	Canadian Institutes of Health Research
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NCC	National Capital Commission
NEB	National Energy Board
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
PCA	Parks Canada Agency
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistics Survey Operations
TB	Treasury Board
OAG	Office of the Auditor General of Canada

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Applied Science and Engineering Audit, Commerce and Purchasing Computer Systems Health Services Law Research	Professional Institute of the Public Service of Canada
Education and Library Science Program and Administrative Services Operational Services Technical Services	Public Service Alliance of Canada
Aircraft Operations	Canadian Federal Pilots Association
Correctional Services	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN
Radio Operations	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, Local 2182 - CAW
Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Service	Professional Association of Foreign Service Officers
Financial Management	Association of Public Service Financial Administrators
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships' Officers	Canadian Merchant Service Guild
Non-Supervisory Printing Services	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ship Repair Chargehands and Production Supervisors-East	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair-East	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair-West	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics and Social Science Services	Social Science Employees Association
University Teaching	Canadian Military Colleges Faculty Association

(NATIONAL CAPITAL COMMISSION AS EMPLOYER)

All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada
-------------------------------	-----------------------------------

(NATIONAL ENERGY BOARD AS EMPLOYER)

All employees of the Employer other than those in the Professional Bargaining Unit	Public Service Alliance of Canada
Professional Bargaining Unit	Professional Institute of the Public Service of Canada

(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Scientific and Professional Category	
Administrative Support Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Operational Category	
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision

Bargaining Unit	Bargaining Agent
-----------------	------------------

(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Information Services Library Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
---	---

Research Officers and Research Council
Officers

Translation Administrative Services Administrative Support Category Computer Systems Administration Operational Category - Supervisory - Non-Supervisory Purchasing and Supply Technical Category	Research Council Employees' Association
---	--

(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)

All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada
-------------------------------	-----------------------------------

(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)

Bands 1 through 6 of the Legislative Audit Category, Audit Services Group who perform clerical, administrative, technical and professional duties in support of legislative auditing, except for those employees who are classified in information technology positions	Public Service Alliance of Canada
--	-----------------------------------

Legislative Audit Category, Audit
Professional Group

(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES
RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category - Administrative Services - Computer Systems Administration - Financial Services - Information Services - Programme Administration and	Public Service Alliance of Canada
---	-----------------------------------

Bargaining Unit	Bargaining Agent
all employees referred to as Grants Program Officer Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Data Processing - Secretarial, Stenographic and Typing	
(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Bagotville Administrative Support Category - CFB Gagetown Administrative Support Category and Operational Category - CFB Goose Bay Operational Category - CFB Kingston Operational Category - CFB Montreal Administrative Support Category - CFB Ottawa Administrative Support Category and Operational Category - NDHQ Ottawa Administrative Support Category and Operational Category - CFB Petawawa Administrative Support Category - CFB Trenton Administrative Support Category and Operational Category - CFB Valcartier	Public Service Alliance of Canada
Operational Category - CFB Shilo	Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832
Operational Category - CFB Gagetown Operational Category - CFB Greenwood Operational Category - CFB Halifax	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 864

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category - CFB Borden	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 175
Operational Category - CFB North Bay	
Operational Category - CFB Ottawa	
Operational Category - CFB Trenton	
Operational Category - CFB Edmonton	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category - CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category - CFB Comox	United Food and Commercial Workers Union, Local 1518
Operational Category - CFB Esquimalt	
All employees of Canex employed at the CFB 17 th Wing Westwin, Winnipeg	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832
All employees in the cafeteria - NDHQ - Ottawa	Hospitality and Service Trade Union, Local 261
(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)**	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
(CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
- Clerical and Regulatory	
- Communications	
- Office Equipment	
- Secretarial, Stenographic and Typing	

** This employer was abolished during the year and replaced with the Canadian Institutes of Health Research.

Bargaining Unit	Bargaining Agent
-----------------	------------------

(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF
FINANCIAL INSTITUTIONS AS EMPLOYER)

All employees of the Employer who are not in another bargaining unit	Professional Institute of the Public Service of Canada
All employees of the Employer primarily engaged in secretarial functions, clerical functions and/or other administrative support functions involving the routine application of rules and regulations	Public Service Alliance of Canada

(STATISTICS SURVEY OPERATIONS AS EMPLOYER)

All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily in the Statistics Canada Regional Offices.	Public Service Alliance of Canada
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily outside of Statistics Canada Offices.	

(CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY AS EMPLOYER)

Agriculture	Professional Institute of the Public Service of Canada
Biological Sciences (which includes the former Scientific Regulation Group)	
Chemistry	
Commerce	
Engineering and Land Survey	
Purchasing and Supply	
Scientific Research	
Economics, Sociology and Statistics	
Informatics	
Veterinary Medicine	
All employees other than those named above	Public Service Alliance of Canada

(PARKS CANADA AGENCY AS EMPLOYER)

All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada
-------------------------------	-----------------------------------

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(CANADA CUSTOMS AND REVENUE AGENCY AS EMPLOYER) (in transition)	
Education and Library Science Program and Administrative Services Operational Services Technical Services	Public Service Alliance of Canada
Applied Science and Engineering Audit, Commerce and Purchasing Computer Systems Health Services Research	Professional Institute of the Public Service of Canada
Financial Management	Association of Public Service Financial Administrators
Economics and Social Science Services	Social Science Employees Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Non-Supervisory Printing Services	Council of Graphic Arts Union of the Public Service of Canada

Bargaining Agents and Employees in Bargaining Units

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units
Public Service Alliance of Canada	133,368	35
Professional Institute of the Public Service of Canada	32,275	17
Social Science Employees Association	7,013	2
Association of Public Service Financial Administrators	2,771	2
Research Council Employees' Association	2,022	7
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1,092	2
Professional Association of Foreign Service Officers	1,057	1
Canadian Union of Professional and Technical Employees	998	1
Canadian Merchant Service Guild	869	1
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	610	1
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	542	1
Canadian Federal Pilots Association	442	1
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 175	404	4
National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada – Local 2182 CAW	349	1
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 864	347	3
United Food and Commercial Workers Union, Local 1518	169	2
Syndicat général du cinéma et de la télévision	153	1

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units
United Food and Commercial Workers, Local 401	135	1
Canadian Military Colleges Faculty Association	127	1
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	119	2
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832	106	1
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	102	1
Council of Graphic Arts Union of the Public Service of Canada	87	2
Federal Government Dockyard Chargehands Association (East)	67	1
Hospitality and Service Trade Union, Local 261	29	1
United Food and Commercial Workers, Local 1400	27	1
Canadian Air Traffic Control Association	11	1
TOTAL	185,291	94

**Managerial or Confidential Exclusions,
by Bargaining Agent
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	6	21,766	1,009	22,775	4.43
PSAC	4	87,007	4,749	91,756	5.18
PAFSO	1	1,057	58	1,115	5.20
CATCA	1	11	2	13	15.38
IBEW, Local 2228	1	1,090	27	1,117	2.42
CMSG	1	869	55	924	5.95
CGAU	1	80	0	80	0.00
FGDCA	1	67	0	67	0.00
FGDTLC (E)	1	610	0	610	0.00
FGDTLC (Esq.)	1	542	0	542	0.00
SSEA	1	6,808	378	7,186	5.26
CUPTE	1	965	33	998	3.31
CAW, Local 2182	1	349	12	361	3.32
CFPA	1	442	58	500	11.60
APSFA	1	2,363	230	2,593	8.87
CMCFA	1	127	2	129	1.55
UCCO-SACC-CSN	1	5,352	386	5,738	6.72
TOTAL	25	129,505	6,999	136,504	5.12

**Managerial or Confidential Exclusions,
by Bargaining Agent
Separate Employers**

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD					
PIPSC	2	122	17	139	12.23
SGCT	1	153	11	164	6.70
CUPE, Local 2656	2	119	19	138	13.77
TOTAL	5	394	47	441	10.66
NATIONAL RESEARCH COUNCIL					
PIPSC	4	1,255	16	1,271	1.26
RCEA	7	2,022	38	2,060	1.84
TOTAL	11	3,277	54	3,331	1.62
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL					
PSAC	2	334	8	342	2.34
TOTAL	2	334	8	342	2.34
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL					
PSAC	2	131	5	136	3.68
TOTAL	2	131	5	136	3.68
* STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES					
PSAC - CFB Bagotville	2	34	0	34	0.00
UFCWU, Local No. 175 - CFB Borden	1	210	1	211	0.47
UFCWU, Local No. 1518 - CFB Comox	1	74	0	74	0.00
UFCW, Local No. 401 - CFB Edmonton	1	135	0	135	0.00
UFCWU, Local No. 1518 - CFB Esquimalt	1	95	1	96	1.04
PSAC - CFB Gagetown	1	15	1	16	6.25
UFCWU, Local No. 864 - CFB Gagetown	1	42	1	43	2.33
PSAC - CFB Goose Bay	2	57	0	57	0.00
UFCWU, Local No. 864 - CFB Greenwood	1	95	1	96	1.04

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
UFCWU, Local No. 864					
- CFB Halifax	1	210	3	213	1.41
PSAC - CFB Kingston	1	188	0	188	0.00
PSAC - CFB Montreal	1	86	0	86	0.00
UFCW, Local 1400					
- CFB Moose Jaw	1	27	1	28	3.57
UFCWU, Local No. 175					
- CFB North Bay	1	38	0	38	0.00
PSAC - CFB Ottawa	1	7	0	7	0.00
UFCWU, Local No. 175					
- CFB Ottawa	1	85	0	85	0.00
HSTU, Local 261					
- NDHQ Ottawa	1	29	0	29	0.00
PSAC - NDHQ Ottawa	2	71	1	72	1.38
PSAC - CFB Petawawa	2	164	1	165	0.61
MFCW, Local 832					
- CFB Shilo	1	102	0	102	0.00
PSAC - CFB Trenton	1	17	0	17	0.00
UFCWU, Local No. 175					
- CFB Trenton	1	71	0	71	0.00
PSAC - CFB Valcartier	2	185	2	187	1.07
UFCWU, Local No. 832					
- CFB 17 th Wing Westwin, Winnipeg	1	106	1	107	0.93
* TOTAL	29	2,134	14	2,150	0.74
**MEDICAL RESEARCH COUNCIL					
PSAC	1	23	0	23	0.00
TOTAL	1	23	0	23	0.00
CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH					
PSAC	1	23	0	23	0.00
TOTAL	1	23	0	23	0.00
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS					
PIPSC	1	255	26	281	9.25
PSAC	1	30	4	34	11.76

* Information was not provided by the SNPF. The figures shown reflect 1999/2000 information.

** This employer was abolished during the year and replaced with the Canadian Institutes of Health Research.

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
TOTAL	2	285	30	315	9.52
STATISTICS SURVEY OPERATIONS					
PSAC	1	450	0	450	0.00
TOTAL	1	450	0	450	0.00
NATIONAL ENERGY BOARD					
PSAC	1	132	34	166	20.48
PIPSC	1	153	8	161	4.96
TOTAL	2	285	42	327	12.84
NATIONAL CAPITAL COMMISSION					
PSAC	1	344	84	428	19.63
TOTAL	1	344	84	428	19.63
CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY					
PIPSC	3	1,175	68	1,243	5.47
PSAC	1	3,038	123	3,161	3.89
TOTAL	4	4,213	191	4,404	4.34
CANADA CUSTOMS AND REVENUE AGENCY					
(in transition)					
PSAC	4	36,347	1,271	37,618	3.38
PIPSC	5	8,724	245	8,969	2.73
APSFA	1	159	19	178	10.67
SSEA	1	205	5	210	2.38
IBEW, Local 2228	1	2	0	2	0.00
CGAU	1	7	0	7	0.00
TOTAL	13	45,444	1,540	46,984	3.28
PARKS CANADA AGENCY					
PSAC	1	4,700	170	4,870	3.49
TOTAL	1	4,700	170	4,870	3.49
TOTAL	74	62,023	2,182	64,205	3.39

Bargaining Units

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>			
Air Traffic Control	11		CATCA
Aircraft Operations	442		CFPA
Applied Science and Engineering	4,340		PIPSC
Audit, Commerce and Purchasing	4,471		PIPSC
Computer Systems	8,706		PIPSC
Correctional Services	5,392		UCCO-SACC- CSN
Economics and Social Science Services	6,808		SSEA
Education and Library Science	1,004		PSAC
Electronics	1,090		IBEW, Local 2228
Financial Management	2,363		APSFA
Foreign Service	1,057		PAFSO
Health Services	1,827		PIPSC
Law	89		PIPSC
Non-Supervisory Printing Services	80		CGAU
Operational Services	10,722		PSAC
Program and Administrative Services	65,912		PSAC
Radio Operations	349		CAW, Local 2182
Research	2,333		PIPSC
Ship Repair Chargehands and Production Supervisors-East	67		FGDCA
Ship Repair-East	610		FGDTLC (East)
Ship Repair-West	542		FGDTLC (Esq. B.C.)
Ships' Officers	869		CMSG
Technical Services	9,369		PSAC
Translation	965		CUPTE
University Teaching	127		CMCFA
		129,545	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>National Film Board as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category	118		PIPSC
Administrative Support Category	108		CUPE, Local 2656
Operational Category	11		CUPE, Local 2656
Scientific and Professional Category	4		PIPSC
Technical Category	153		SGCT
		<hr/> 394	
<i>National Research Council as employer</i>			
Administrative Services	137		RCEA
Administrative Support	517		RCEA
Computer Systems Administration	219		RCEA
Information Services	83		PIPSC
Library Science	60		PIPSC
Operational Category			
- Supervisory	4		RCEA
- Non-Supervisory	98		RCEA
Purchasing and Supply Group	24		RCEA
Research Officers & Research Council Officers	1,108		PIPSC
Technical Category	1,023		RCEA
Translation	4		PIPSC
		<hr/> 3,277	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>			
Audit Services Group	141		PSAC
Audit Professional Group	193		PSAC
		<hr/> 334	
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>			
Administrative and Foreign Service Category	92		PSAC
Administrative Support Category	39		PSAC
		<hr/> 131	
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer</i>			
Administrative Support Category and Operational Category			

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
- CFB Bagotville	34		PSAC
Operational Category			
- CFB Petawawa	164		
Operational Category			
- CFB Valcartier	185		
Operational Category			UFCWU,
- CFB Borden	210		Local No. 175
Operational Category			UFCWU,
- CFB Comox	74		Local 1518
Operational Category			UFCW,
- CFB Edmonton	135		Local 401
Operational Category			UFCWU,
- CFB Esquimalt	95		Local 1518
Administrative Support Category			
- CFB Gagetown	15		PSAC
Operational Category			UFCWU,
- CFB Gagetown	42		Local No. 864
Administrative Support Category and Operational Category			
- CFB Goose Bay	57		PSAC
Operational Category			UFCWU,
- CFB Greenwood	95		Local No. 864
Operational Category			UFCWU,
- CFB Halifax	201		Local No. 864
Operational Category			
- CFB Kingston	188		PSAC
Operational Category			
- CFB Montreal	86		PSAC
Operational Category			UFCWU,
- CFB Moose Jaw	27		Local 1400
Operational Category			UFCWU,
- CFB North Bay	38		Local No. 175
Administrative Support Category and Operational Category			
- NDHQ Ottawa	71		PSAC
Administrative Support Category			
- CFB Ottawa	7		PSAC
Operational Category			UFCWU,
- CFB Ottawa	85		Local No. 175
Operational Category			MFCW, Local
- CFB Shilo	102		832
Administrative Support Category			
- CFB Trenton	17		PSAC
Operational Category			UFCWU,
- CFB Trenton	71		Local No. 175

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
All employees of Canex employed at the CFB 17th Wing Westwin, Winnipeg	106		UFCWU, Local 832
All employees in the cafeteria - NDHQ Ottawa	29	<u>2,134*</u>	HSTU, Local 261
**Medical Research Council as employer			
Administrative Support Category	23	<u>23</u>	PSAC
Canadian Institutes of Health Research as employer			
Administrative Support Category	23	<u>23</u>	PSAC
Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer			
All employees of the Employer who are not in another bargaining unit	255		PIPSC
All employees of the Employer primarily engaged in secretarial functions, clerical functions and/or other administrative support functions involving the routine application of rules and regulations	30	<u>285</u>	PSAC
Statistics Survey Operations as employer			
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily in the Statistics Canada Regional Offices	450		PSAC
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily outside of Statistics Canada offices	965	<u>1,415</u>	PSAC
National Capital Commission as employer			
All employees of the Employer	344	<u>344</u>	PSAC
National Energy Board as employer			
Professional Bargaining Unit	153		PIPSC
All employees of the Employer other than those in the professional bargaining unit	132	<u>285</u>	PSAC

* Information was not provided by the SNPF. The figures shown reflect 1999/2000 information.

** This employer was abolished during the year and replaced with the Canadian Institutes of Health Research.

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Canadian Food Inspection Agency as employer</i>			
Veterinary Medicine	470		PIPSC
Agriculture, Biological Sciences (which includes the former Scientific Regulation Group), Chemistry, Commerce, Engineering and Land Survey, Purchasing and Supply, Scientific Research, Economics, Sociology and Statistics	601		PIPSC
Informatics	104		PIPSC
All employees other than those named above	3,038		PSAC
		4,213	
<i>Canada Customs and Revenue Agency as employer (in transition)</i>			
Applied Science and Engineering	33		PIPSC
Audit, Commerce and Purchasing	5,776		PIPSC
Computer Systems	2,908		PIPSC
Economics and Social Science Services	205		SSEA
Education and Library Science	49		PSAC
Electronics	2		IBEW
Financial Management	159		APSFA
Health Services	1		PIPSC
Non-Supervisory Printing Services	7		CGAU
Operational Services	402		PSAC
Program and Administrative Services	35,833		PSAC
Research	6		PIPSC
Technical Services	63		PSAC
		45,444	
<i>Parks Canada Agency as employer</i>			
All employees of the Employer	4,700		PSAC
		4,700	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i>			
All employees of the Employer in the Administrative Support Category	212		PSAC
		212	
Total		192,713	

**Adjudication References,
1 April 1995 — 31 March 2001**

	Interpretations para. 92(1)(a)	Discipline and Termination para. 92(1)(b)(c)	Party & Party sec. 99	Total
2000-2001	664	188	11	863
1999-2000	489	198	11	698
1998-1999	336	155	8	499
1997-1998	452	256	17	725
1996-1997	423	204	4	631
1995-1996	429	283	12	724

Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 2001

19,725	10,758	635	31,118
--------	--------	-----	--------

Griets renvoyés à l'arbitrage,
du 1^{er} avril 1995 au 31 mars 2001

Griets renvoyés à l'arbitrage, du 1 ^{er} avril 1995 au 31 mars 2001	Questions disciplinaires et licenciements al. 92(1)(b) et c)	Questions d'interprétation al. 92(1)(a)	Questions d'une partie contre l'autre art. 99	Total
2000-2001	188	664	11	863
1999-2000	198	489	11	698
1998-1999	155	336	8	499
1997-1998	256	452	17	725
1996-1997	204	423	4	631
1995-1996	283	429	12	724
Totaux cumulatifs du 1 ^{er} avril 1967 au 31 mars 2001				
19 725	10 758	635	31 118	

Unité de négociation		Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Agence des douanes et du revenu du Canada (en phase transitoire)				
Economique et services de sciences sociales	205	AESS		
Electronique	2	FIOE		(local 2228)
Enseignement et bibliothéconomie	49	AFPC		
Gestion financière	159	AGFFP		
Recherche	6	IPFPC		
Sciences appliquées et génie	33	IPFPC		
Services de l'exploitation	402	AFPC		
Services de santé	1	IPFPC		
Services des programmes et de l'administration	35 833	AFPC		
Services d'imprimerie (non-surveillants et non-surveillants)	7	CUAG		
Services techniques	63	AFPC		
Systèmes d'ordinateurs	2 908	IPFPC		
Vérification, commerce et achat	5 776	IPFPC		
			45 444	
Employeur : Agence Parcs Canada				
Tous les fonctionnaires de l'employeur	4 700	AFPC	4 700	
Employeur : Service canadien du renseignement de sécurité				
Tous les fonctionnaires de l'employeur dans la catégorie du soutien administratif	212	AFPC	212	
			212	
Total			192 713	

Unité de négociation	Nombre	Agent	régléments
		négociateur	

Employeur : Opérations des enquêtes statistiques

450	Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement dans les bureaux régionaux de Statistique Canada
965	Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement à l'extérieur des bureaux de Statistique Canada

1 415

Employeur : Commission de la capitale nationale

344	Tous les fonctionnaires de l'employeur
-----	--

344

Employeur : Office national de l'énergie

153	Unité de négociation des professionnels
-----	---

Tous les fonctionnaires de l'employeur autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels

132	AFPC
-----	------

285

Employeur : Agence canadienne d'inspection des aliments

470	IPFPC
-----	-------

Médecine vétérinaire
Agriculture, sciences biologiques, chimie, commerce, génie et arpentage, achat et approvisionnement, recherche scientifique, économique, sociologie et statistique
Informatique
Tous les autres fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus

3 038	AFPC
-------	------

104	IPFPC
-----	-------

601	IPFPC
-----	-------

4 213

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
<i>Employeur : Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes</i>			
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation	43		AFPC
- BFC Borden		210	STUAC
Catégorie de l'exploitation			(section locale
- BFC Borden			N° 175)
Catégorie de l'exploitation	74		STUAC
- BFC Comox			(section locale
Catégorie de l'exploitation			1518)
- BFC Edmonton	135		TVAC (section
Catégorie de l'exploitation			locale 401)
- BFC Esquimalt	95		STUAC
Catégorie de l'exploitation			(section locale
- BFC Esquimalt			1518)
Catégorie du soutien administratif	15		AFPC
- BFC Gagetown			STUAC
Catégorie de l'exploitation		42	(section locale
- BFC Gagetown			n° 864)
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation	57		AFPC
- BFC Goose Bay		95	STUAC
Catégorie de l'exploitation			(section locale
- BFC Greenwood			n° 864)
Catégorie Exploitation	201		STUAC
- BFC Halifax			(section locale
Catégorie de l'exploitation			n° 864)
- BFC Kingston	188		AFPC
Catégorie Exploitation			STUAC
- BFC Montréal	86		(section locale
Catégorie de l'exploitation			1400)
- BFC Moose Jaw	27		STUAC
Catégorie de l'exploitation			(section locale
- BFC North Bay	38		STUAC
Catégorie du soutien administratif et de l'exploitation	71		AFPC
- QGDN Ottawa			AFPC
- BFC Ottawa	7		

Unités de négociation

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
<i>Employeur : Conseil du Trésor</i>			
Chefs d'équipe et superviseurs et superviseurs de la production des navires (Est)	67		ACECM
Contrôle de la circulation aérienne	11		ACCTA
Droit	89		IPFPC
Economique et services de sciences sociales	6 808		AESS
Electronique	1 090		FIOE
Enseignement et bibliothéconomie	1 004		AFPC
Enseignement universitaire	127		APCMC
Gestion financière	2 363		AGFFP
Navigation aérienne	442		APFC
Officiers et officières de navire	869		GMMC
Radiotélégraphie	349		TCA-Canada, section locale 2182
Recherche	2 333		IPFPC
Réparation des navires (Est)	610		CEMTCM
Réparation des navires (Ouest)	542		CMTCM (Esquimal (C.-B.))
Sciences appliquées et génie	4 340		IPFPC
Services correctionnels	5 392		UCCO-SACC- CSN
Services de l'exploitation	10 722		AFPC
Service extérieur	1 057		APASE
Services de santé	1 827		IPFPC
Services des programmes et de l'administration	65 912		AFPC
Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	80		CUAG
Services techniques	9 369		AFPC
Systèmes informatiques	8 706		IPFPC
Traduction	965		SCEPT
Vérification, commerce et achat	4 471		IPFPC
		129 545	

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre fonctionnaires de postes exclus	Nombre de postes exclus	Pourcentage de postes exclus
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES				
IPFPC	1	255	26	281
AFPC	1	30	4	34
TOTAL	2	285	30	315
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES				
AFPC	1	450	0	450
TOTAL	1	450	0	450
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE				
AFPC	1	132	34	166
IPFPC	1	153	8	161
TOTAL	2	285	42	327
COMMISSION DE LA CAPITAL NATIONALE				
AFPC	1	344	84	428
TOTAL	1	344	84	428
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS				
IPFPC	3	1 175	68	1 243
AFPC	1	3 038	123	3 161
TOTAL	4	4 213	191	4 404
AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA (en phase transitoire)				
AFPC	4	36 347	1 271	37 618
IPFPC	5	8 724	245	8 969
AGFPF	1	159	19	178
AESS	1	205	5	210
FIOE (local 2228)	1	2	0	2
CUAG	1	7	0	7
TOTAL	13	45 444	1 540	46 984
AGENCE PARCS CANADA				
AFPC	1	4 700	170	4 870
TOTAL	1	4 700	170	4 870
TOTAL				
	74	62 023	2 182	64 205
				3,39

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
-------------------	--------------------------------	-----------------------	-------------------------	-------	------------------------------

STUAC (section locale n° 864)	1	95	1	96	1,04
- BFC Greenwood					
STUAC (section locale 864)	1	210	3	213	1,41
- BFC Halifax					
AFPC - BFC Kingston	1	188	0	188	0,00
AFPC - BFC Montréal	1	86	0	86	0,00
STUAC (section locale 1400)	1				
- BFC Moose Jaw	1	27	1	28	3,57
STUAC (section locale n° 175)	1	38	0	38	0,00
-BFC North Bay					
AFPC -BFC Ottawa	1	7	0	7	0,00
STUAC (section locale n° 175)	1				
-BFC Ottawa					
STUAC (section locale 261)	1	85	0	85	0,00
-BFC Ottawa					
SESSH (section locale 261)	1	29	0	29	0,00
- QGDN Ottawa					
AFPC - QGDN Ottawa	2	71	1	72	1,38
AFPC - BFC Petawawa	2	164	1	165	0,61
UTACM (Local 832)	1	102	0	102	0,00
- BFC Shilo					
AFPC - BFC Trenton	1	17	0	17	0,00
STUAC (section locale n° 175)	1				
- BFC Trenton					
AFPC - BFC Trenton	1	71	0	71	0,00
AFPC - BFC Valcartier	2	185	2	187	1,07
UTAC (Local 832)					
- BFC 17 ^e Escadre, Secteur ouest Winnipeg	1	106	1	107	0,93
TOTAL	29	2 134	16	2 150	0,74
**CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES					
AFPC	1	23	0	23	0,00
TOTAL	1	23	0	23	0,00
INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA					
AFPC	1	23	0	23	0,00
TOTAL	1	23	0	23	0,00

** Le Conseil de recherches médicales a été aboli en cours d'exercice et remplacé par les Instituts de recherche en santé du Canada

**Nombre de postes de direction
ou de confiance exclus, par agent négociateur
(employeurs distincts)**

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
-------------------	--------------------------------------	--------------------------	-------------------------------	-------	------------------------------------

OFFICE NATIONAL DU FILM

IPFPC	2	122	17	139	12,23
SGCT	1	153	11	164	6,70
SCFP (section locale 2656)	2	119	19	138	13,77
TOTAL	5	394	47	441	10,66

CONSEIL NATIONAL DE

RECHERCHES

IPFPC	4	1 255	16	1 271	1,26
AEGR	7	2 022	38	2 060	1,84
TOTAL	11	3 277	54	3 331	1,62

BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL

AFPC	2	334	8	342	2,34
TOTAL	2	334	8	342	2,34

**CONSEIL DE RECHERCHES
EN SCIENCES HUMAINES**

AFPC	2	131	5	136	3,68
TOTAL	2	131	5	136	3,68

**'PERSONNEL DES FONDS NON
PUBLICS, FORCES CANADIENNES**

AFPC	2	34	0	34	0,00
STUAC (section locale N° 175)	1	210	1	211	0,47
- BFC Borden	1	74	0	74	0,00
STUAC (section locale 1518)	1	135	0	135	0,00
- BFC Edmonton	1	95	1	96	1,04
STUAC (section locale 1518)	1	15	1	16	6,25
AFPC	1	42	1	43	2,33
STUAC (section locale n° 864)	2	57	0	57	0,00
- BFC Gagetown					
AFPC					
- BFC Goose Bay					

* Le PFNP n'a pas fourni les données requises; les statistiques présentées reflètent l'exercice 1999-2000.

**Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction
ou de confiance exclus,
par agent négociateur
(Employeur : Conseil du Trésor)**

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre fonctionnaires de postes exclus	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
IPPC	6	21 766	1 009	22 775	4,43
AFPC	4	87 007	4 749	91 756	5,18
APASE	1	1 057	58	1 115	5,20
ACCTA	1	11	2	13	15,38
FIOE (local 2228)	1	1 090	27	1 117	2,42
GMMC	1	869	55	924	5,95
CUAG	1	80	0	80	0,00
ACECM	1	67	0	67	0,00
CEMTCM	1	610	0	610	0,00
CMTCM (Esp.)	1	542	0	542	0,00
AESS	1	6 808	378	7 186	5,26
SCEPT	1	965	33	998	3,31
TCA-Canada, section locale 2182	1	349	12	361	3,32
APFC	1	442	58	500	11,60
AGFFP	1	2 363	230	2 593	8,87
APCMC	1	127	2	129	1,55
UCCO-SACC-CSN	1	5 352	386	5 738	6,72
TOTAL	25	129 505	6 999	136 504	5,12

Agents négociateurs accrédités	Nombre approximatif de fonctionnaires dans les unités de négociation	Nombre d'unités de négociation
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale n° 864)	347	3
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)	169	2
Syndicat général du cinéma et de la télévision	153	1
Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)	135	1
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	127	1
Syndicat canadien de la fonction publique (section locale 2656)	119	2
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (Local 832)	106	1
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (Local 832)	102	1
Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	87	2
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)	67	1
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (Section locale 261)	29	1
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (Section locale 1400)	27	1
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	11	1
TOTAL	185 291	94

Agents négociateurs, nombre des fonctionnaires et nombre des unités qu'ils représentent

Agents négociateurs accrédités	Nombre approximatif de fonctionnaires dans les unités de négociation	Nombre d'unités de négociation
-----------------------------------	---	--------------------------------------

Alliance de la Fonction publique du Canada	1 33 368	35
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	32 275	17
Association des employé(e)s en sciences sociales	7 013	2
Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique	2 771	2
Association des employés du Conseil de recherches	2 022	7
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (local 2228)	1 092	2
Association professionnelle des agents du Service extérieur	1 057	1
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	998	1
Guide de la marine marchande du Canada	869	1
Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	610	1
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	542	1
Association des pilotes fédéraux du Canada	442	1
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale n° 175)	404	4
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleurs du Canada, section locale 2182 — TCA	349	1

(EMPLOYEUR : AGENCE PARCS CANADA)

Tous les fonctionnaires de l'employeur

Alliance de la Fonction publique
du Canada

(EMPLOYEUR : AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA)
(en phase transitoire)

Alliance de la Fonction publique
du Canada

Enseignement et bibliothéconomie
Services de l'exploitation
Services des programmes et de
l'administration
Services techniques

Recherche
Sciences appliquées et génie
Service de santé
Systèmes d'ordinateurs
Vérification, commerce et achat

Gestion financière

Economique et services de
sciences sociales

Electronique
Fraternité internationale des
ouvriers en électricité
(local 2228)

Services d'imprimerie (non-surveillants)
Conseil des Unions des arts
graphiques de la Fonction
publique du Canada

(EMPLOYEUR : BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)

Tous les fonctionnaires de l'employeur ne faisant pas partie d'une autre unité de négociation

Tous les fonctionnaires de l'employeur exerçant principalement des fonctions de secrétariat, de commis et autres fonctions de soutien administratif supposant l'application systématique de règles et règlements

(EMPLOYEUR : OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)

Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement dans les bureaux régionaux de Statistique Canada

Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement à l'extérieur des bureaux de Statistique Canada

(EMPLOYEUR : AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS)

Achat et approvisionnement
Agriculture
Chimie
Commerce
Economique, sociologie
informatique et statistique
Génie et arpentage
Recherche scientifique
Sciences biologiques (qui inclut l'ancien groupe Réglementation scientifique)
Informatique
Médecine vétérinaire

Tous les fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus

Alliance de la Fonction publique du Canada

* Le Conseil de recherches médicales a été aboli en cours d'exercice et remplacé par les Instituts de recherche en santé du Canada.

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation - BFC Borden Catégorie de l'exploitation - BFC North Bay Catégorie de l'exploitation - BFC Ottawa Catégorie de l'exploitation - BFC Trenton	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale N° 175)
Catégorie de l'exploitation - BFC Edmonton Catégorie de l'exploitation - BFC Moose Jaw	Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
Catégorie de l'exploitation - BFC Comox Catégorie de l'exploitation - BFC Esquimalt	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)
Tous les employés de l'Economat travaillant à la BFC 17° Escadre, secteur ouest de Winnipeg	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (Local 832)
Tous les employés qui travaillent à la cafétéria - QGDN Ottawa	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (Section locale 261)
(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)*	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie du soutien administratif (EMPLOYEUR : INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA)	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie du soutien administratif (EMPLOYEUR : SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie du soutien administratif - Secrétariat, sténographie et dactylographie	Alliance de la Fonction publique du Canada

agents des programmes de subventions

- Gestion des systèmes d'ordinateurs
- Services administratifs
- Services financiers
- Services d'information

Catégorie du soutien administratif

- Commis aux écritures et aux règlements
- Secréariat, sténographie et dactylographie
- Traitement mécanique des données

(EMPLOYEUR : PERSONNEL DES FONDS
NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)

Alliance de la Fonction publique
du Canada

Catégories du soutien administratif

- BFC Bagotville
- et de l'exploitation

Catégorie du soutien administratif

- BFC Gagetown
- et de l'exploitation
- BFC Goose Bay
- et de l'exploitation
- BFC Kingston
- et de l'exploitation
- BFC Montréal
- et de l'exploitation
- BFC Ottawa
- et de l'exploitation
- BFC Petawawa
- et de l'exploitation
- BFC Trenton
- et de l'exploitation
- BFC Valcartier
- et de l'exploitation
- BFC Shilo

Union des travailleurs de
l'alimentation et du commerce
du Manitoba (Local 832)

Syndicat des travailleurs
unis de l'alimentation et
du commerce
(section locale n° 864)

Catégorie de l'exploitation

- BFC Gagetown
- et de l'exploitation
- BFC Greenwood
- et de l'exploitation
- BFC Halifax

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)	
Agents de recherches et agents du	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Bibliothéconomie	
Services d'information	
Traduction	
Achat et approvisionnement	Association des employés du Conseil
Catégorie technique	de recherches
Catégorie de l'exploitation	
- surveillants	
- non-surveillants	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	
Services administratifs	
Catégorie du soutien administratif	
(EMPLOYEUR : CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES	
TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)	
Tranches 1 à 6 inclusivement de la	Alliance de la Fonction publique
catégorie Vérification législative,	du Canada
groupe Soutien à la vérification qui	
exécutent des tâches de commis aux	
écritures ou qui exercent des	
fonctions de soutien à la vérification	
législative d'ordre administratif,	
technique et professionnel, à	
l'exception des fonctionnaires qui	
occupent des postes de technologie	
de l'information	
Catégorie Vérification législative,	
groupe Professionnels de la	
vérification, qui font de la	
vérification législative	
(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)	
Catégorie de l'administration et du	Alliance de la Fonction publique
service extérieur	du Canada
- Administration des programmes	
et	
Tous les employés désignés comme	

Officiers et officières de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
-----------------------------------	---

Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Chefs d'équipe et superviseurs et superviseuses de la production de la réparation des navires (Est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (Est)	Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral

Réparation des navires (Ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C. - B.))
Economique et services de sciences sociales	Association des employé(e)s en sciences sociales
Enseignement universitaire	Association des professeurs des collèges militaires du Canada

(EMPLOYEUR : COMMISSION DE LA CAPITALÉ NATIONALE)

Tous les fonctionnaires de l'employeur Alliance de la Fonction publique du Canada

(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE)

Tous les fonctionnaires de l'employeur Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation des professionnels

Unité de négociation des professionnels des professions

Tous les fonctionnaires de l'employeur autres que ceux de l'unité de négociation du Canada

Alliance de la Fonction publique du Canada

Institut professionnel de la fonction publique du Canada

(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DU FILM)

Catégorie administrative et du Service extérieur	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Catégorie de l'exploitation	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Catégorie technique	Syndicat général du cinéma et de la télévision

Unités de négociation et agents négociateurs
de la fonction publique du Canada

Unité de négociation

Agent négociateur

(EMPLOYEUR : CONSEIL DU TRÉSOR)

Droit

Recherche

Sciences appliquées et génie

Services de santé

Systèmes d'ordinateurs

Vérification, commerce et achat

Enseignement et bibliothèque

Services de l'exploitation

Services des programmes et de

l'administration

Services techniques

Navigation aérienne

Radiotélégraphie

Association des pilotes fédéraux
du Canada
Syndicat national de l'automobile,
de l'aérospatiale, du transport et des
autres travailleurs et travailleuses
du Canada, section locale 2182 —
TCA

Traduction

Service extérieur

Syndicat canadien des employés
professionnels et techniques
Association professionnelle des
agents du Service extérieur
Association des gestionnaires
financiers de la Fonction publique

Gestion financière

Contrôle de la circulation aérienne

Association canadienne du contrôle
du trafic aérien

Electronique

Fraternité internationale des ouvriers
en électricité (local 2228)

DIVERS
BFC
QGDN

Personnel des fonds non publics Forces canadiennes
Service canadien du renseignement de sécurité
Base des Forces canadiennes
Quartier général de la Défense nationale

ACRONYMES UTILISÉS DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCIA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des employé(e)s en sciences sociales
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
AGNA	Association du Groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du Service extérieur
APCMC	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
APFC	Association des pilotes fédéraux du Canada
CEMTCM	Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
CMTCM (Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.)).
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPPC	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
SCFPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SESSH	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité
UTACM	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce
Mamitoba	
STUAC	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
TCA-Canada	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada
TUAC	Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
UCCO-SACC-CSN	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS-SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA-CSN

EMPLOYEURS

ADRC	Agence canadienne d'inspection des aliments
APC	Agence Parcs Canada
BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
BVG	Bureau du Vérificateur général du Canada
CCN	Commission de la capitale nationale
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale)
CT	Conseil du Trésor
IRSC	Instituts de recherche en santé du Canada
OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONE	Office national de l'énergie
ONF	Office national du film

TABLEAUX

1	Unités de négociation et agents négociateurs de la fonction publique du Canada
2	Agents négociateurs, nombre des fonctionnaires et nombre des unités qu'ils représentent
3	Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (Conseil du Trésor)
4	Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (employeurs distincts)
5	Unités de négociation
6	Griets renvoyés à l'arbitrage, du 1 ^{er} avril 1995 au 31 mars 2001

J-4 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a été saisie de trois renvois. Deux ont été réglés par les parties à l'audience, le troisième doit être entendu au cours du prochain exercice.

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

J-1 Lorsqu'un fonctionnaire refuse de travailler en invoquant l'existence de ce qu'il considère comme un danger et qu'un agent de sécurité conclut ensuite à l'inexistence d'un tel danger, il peut y avoir un renvoi fondé sur l'article 129 du Code, car le fonctionnaire peut demander que la décision de l'agent de sécurité soit renvoyée à la Commission, qui doit alors procéder immédiatement à l'examen des circonstances de l'affaire et des motifs de la décision de l'agent de sécurité puis la confirmer ou donner à l'employeur les instructions qu'elle juge indiquées.

J-2 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission était saisie de 12 de ces renvois, dont dix reportés de l'exercice précédent. Elle a tenu des audiences et rendu sa décision dans huit affaires. Une affaire a été retirée avant l'audience, une autre est tenue en suspens en attendant une décision de la Cour fédérale et les deux autres sont censées être entendues au cours du prochain exercice. La responsabilité de trancher les affaires fondées sur l'article 129 du Code a été transférée à Développement des ressources humaines Canada en septembre 2000.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

J-3 En vertu de l'article 133 de la Partie II du Code, la Commission peut être appelée à trancher des affaires dans lesquelles on allègue que l'employeur a pris des mesures contre un fonctionnaire parce que ce dernier s'est prévalu des droits que lui accorde l'article 129 du Code.

ne pas communiquer les notes prises par certains de ses membres au cours d'une audience. La Commission et d'autres tribunaux administratifs avaient demandé et obtenu le statut d'intervenants dans cette affaire.

I-2.2 Les tribunaux qui se sont présentés à l'audience ont affirmé que ces notes faisaient l'objet d'une exemption en vertu de l'alinéa 22(1)b) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, parce que leur communication « risquerait vraisemblablement de nuire aux activités destinées à faire respecter les lois fédérales » en portant atteinte à l'indépendance de décideurs quasi judiciaires. Les tribunaux administratifs maintenaient que ces notes ne relevaient pas du tribunal administratif auquel on avait nommé les membres en question. Le juge Noël a souscrit à ce raisonnement et rejeté la demande de contrôle judiciaire. Il a conclu que, comme les tribunaux administratifs ont un devoir d'agir équitablement, leurs membres doivent être protégés au cours de leurs délibérations de toute ingérence dépassant les éléments que se retrouvent dans leurs motifs. Il a aussi jugé que les notes en question ne constituaient pas des renseignements personnels auxquels la personne intéressée avait accès.

I-2.3 Le commissaire à la protection de la vie privée a interjeté appel de ce jugement dans *Canada (Commissaire à la protection de la vie privée) c. Canada (Conseil des relations du travail)* (2000), 257 N.R. 66, 25 Admin. L.R. 305. La juge Desjardins a conclu que la question du contrôle des notes était déterminante, en déclarant que le principe du privilège décisionnel, tout comme le principe de l'indépendance judiciaire s'applique aux cours de justice, s'appliquait aux tribunaux administratifs et empêchait le Conseil d'avoir le contrôle des notes de ses membres. L'appel a été rejeté avec dépens.

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

I-1.1 Dans *Pachowski* (dossier de la Commission 166-2-28543)², l'arbitre avait maintenu le licenciement d'une fonctionnaire qui, après avoir été en congé de maladie pendant 49 mois après avoir porté plainte pour harcèlement, n'était pas disposée à retourner à son poste d'attache. L'employeur lui avait offert plusieurs autres postes qu'elle a refusés. L'arbitre n'a pas souscrit à la prétention de *M^{me} Pachowski* que les actions antérieures de l'employeur l'avaient faussement incitée à croire qu'elle ne serait pas licenciée si elle ne se présentait pas au travail.

I-1.2 *M^{me} Pachowski* a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre (dossier de la Section de première instance de la Cour fédérale T-1798-99). Le juge Blais a conclu que le poste de *M^{me} Pachowski* avait comme exigence qu'elle se présente au travail. Il n'a pas souscrit à l'allégation de *M^{me} Pachowski* selon laquelle l'arbitre avait considéré son licenciement comme une mesure disciplinaire; un arbitre peut être tenu d'évaluer des éléments de preuve analogues et d'appliquer des principes identiques, que le licenciement ait été pour motifs disciplinaires ou pas. Le juge Blais a aussi conclu que l'arbitre avait correctement appliqué les bons critères et qu'il n'avait pas été manifestement déraisonnable en rejetant la prétention de *M^{me} Pachowski* selon laquelle elle avait été faussement incitée à se sentir en sécurité. La demande de contrôle judiciaire a été rejetée.

I-2.1 Dans l'affaire *Canada (Commissaire à la protection de la vie privée) c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 3 C.F. 609, la Section de première instance de la Cour fédérale devait se prononcer sur une décision du Conseil canadien des relations du travail (Conseil) dans laquelle celui-ci avait décidé de

2. Voir le *Trente-troisième rapport annuel*, paragraphes G-5.1 à G-5.3.

prolongé cette suspension jusqu'au 20 juin 2001 en ce qui concerne le secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'Annexe I de la Loi, ainsi que tout employeur distinct désigné par le gouverneur en conseil.

H-2.4 Bien que le président ait établi un conseil d'arbitrage pendant l'exercice écoulé, il n'y a eu aucune opposition au renvoi d'une proposition quelconque à ce conseil d'arbitrage pour des motifs de compétence.

opté pour le renvoi à l'arbitrage comme mode de règlement des différends, l'article 64 dispose que l'une ou l'autre des parties peut, par avis écrit adressé au secrétaire de la Commission, demander l'arbitrage sur cette condition d'emploi. Au reçu de cette demande et lorsque les parties ne lui ont pas présenté conjointement une demande de nomination d'un arbitre de différend en vertu de l'article 65, 1, le président est tenu par l'article 65 de constituer un conseil d'arbitrage.

H-2.2 Dès la nomination d'un arbitre ou la constitution d'un conseil d'arbitrage, le président est tenu, conformément à l'article 66 de la Loi — et sous réserve de l'article 69 — de renvoyer par écrit les questions en litige à l'un ou à l'autre, selon le cas. L'article 69 prévoit des restrictions à cet égard : ainsi, le paragraphe 69(2) dispose que le paragraphe 57(2) s'applique aux décisions arbitrales, avec les adaptations de circonstance. Le paragraphe 69(3) précise que sont exclues du champ des décisions arbitrales les questions portant sur l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions à ses postes, et la classification de ceux-ci; les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement des fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire. Qui plus est, les conditions d'emploi qui n'ont pas fait l'objet de négociations entre les parties avant la demande d'arbitrage sont exclues. Le paragraphe 69(4) dispose qu'une décision arbitrale ne s'applique qu'aux conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation relativement à laquelle l'arbitrage a été demandé. Enfin, les articles 71 et 72 posent certaines restrictions sur la durée d'une décision arbitrale et sur la mesure dans laquelle une de ses dispositions peut avoir un effet rétroactif. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque à l'arbitre de différend ou au conseil d'arbitrage, le président doit déterminer si elle fait partie des interdictions prévues par la Loi; si c'est le cas, il ne l'inclut pas dans leur mandat.

H-2.3 La Loi d'exécution du budget de 1996 a suspendu pour une période de trois ans, à compter du 20 juin 1996, le recours à l'arbitrage comme mode de règlement des différends sous le régime de la Loi. Depuis, la Loi d'exécution du budget de 1999 a

recommandations d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur. En outre, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur ne peut contenir de recommandations concernant les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si c'est le cas, il ne l'inclut pas dans le mandat du bureau de conciliation du commissaire-conciliateur.

H-1.3. Le président a établi quatre bureaux de conciliation au cours de l'exercice écoulé, mais il n'y a eu aucune opposition au renvoi de certaines propositions à ces bureaux pour des motifs de compétence.

H-2.1. La Commission administre aussi le processus de nomination d'un arbitre de différend, conformément à l'article 65.1 de la Loi ou celui de constitution d'un conseil d'arbitrage, en application de l'article 65. Quand les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais ont été incapables de s'entendre sur une condition d'emploi quelconque susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale et que l'agent négociateur en cause a

57. (2) Une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de :

(a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

(b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II renvoie à la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur la pension de la fonction publique.)

MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES- CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE

H-1.1 La Commission administre le processus d'établissement d'un bureau de conciliation, en vertu de l'article 77 de la Loi ou de nomination d'un commissaire-conciliateur, en application de l'article 77.1. Quand les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi quelconque qui pourrait figurer dans une convention collective et que l'agent négociateur en cause a choisi la conciliation comme mode de règlement des différends, l'article 76 de la Loi précise que l'agent négociateur ou l'employeur peut, par avis écrit au président, demander la conciliation du différend. Au reçu de cette demande et lorsque les parties n'ont pas demandé conjointement la nomination d'un commissaire-conciliateur, en application de l'article 77.1, le président est tenu par l'article 77 d'établir un bureau de conciliation.

H-1.2 Lorsque le président établit un bureau de conciliation en conformité de l'article 77 de la Loi ou nomme un commissaire-conciliateur en vertu de l'article 77.1, il est tenu de remettre immédiatement au bureau de conciliation (ou au commissaire-conciliateur, selon le cas) un document précisant les questions sur lesquelles doivent porter ses conclusions et recommandations (article 84). Ces questions font toutefois l'objet de certaines restrictions. En effet, le paragraphe 87(2) dispose que le paragraphe 57(2)* s'applique *mutatis mutandis* aux

*Le paragraphe 57(2) se lit comme il suit :

nécessaire non plus qu'elle décrive par le menu la façon dont ces activités doivent être exercées. Il a jugé que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas réussi à prouver l'existence d'une violation de la convention collective, et il a donc rejeté le grief.

l'employeur est tenu d'explorer les solutions autres que le licenciement et la rétrogradation pour un motif valable et suffisant.

G-4.3 L'arbitre a jugé que l'employeur ne s'était pas acquitté de cette obligation d'explorer les solutions de rechange, par exemple en offrant au fonctionnaire une indemnité de départ ou en faisant parvenir son curriculum vitae à d'autres services, ainsi qu'à d'autres ministères et organismes. Compte tenu de l'attitude négative et critique du fonctionnaire envers l'employeur, l'arbitre a toutefois conclu qu'il ne serait pas bon d'ordonner sa réintégration, et c'est pourquoi il a décidé d'ordonner à l'employeur de verser au fonctionnaire l'équivalent d'une année de traitement plutôt que de le réintégrer.

G-5.1 Bien des conventions collectives de la fonction publique fédérale contiennent une clause obligeant l'employeur à fournir aux fonctionnaires un exposé de fonctions complet et courant, à leur demande. En cas de désaccord sur la question de savoir si l'employeur s'est bel et bien acquitté de cette obligation, les fonctionnaires peuvent, avec l'appui de leur agent négociateur, présenter un grief susceptible d'être renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 92(1)a) de la Loi.

G-5.2 Dans *Jaremy et autres*, 2000 CRTFP 59 (166-2-28628 et 26921), les fonctionnaires s'estimaient lésés ont déclaré que la description de travail générale que l'employeur leur avait fournie décrivait leurs activités clés de façon si succincte qu'elle ne respectait pas la convention collective. En rejetant les griefs, l'arbitre a conclu que cette description, bien que moins détaillée que les fonctionnaires s'estimaient lésés ne l'auraient souhaité, décrivait de façon adéquate, en termes généraux, leurs fonctions et leurs tâches.

G-5.3 L'arbitre est arrivé à la même conclusion dans *Hughes*, 2000 CRTFP 69 (166-2-29542). Dans cette affaire, le fonctionnaire s'estimaient lésé alléguait que sa description de poste générale n'était pas suffisamment détaillée ni suffisamment précise; elle ne respectait donc pas les exigences de la convention collective. L'arbitre a déclaré qu'il n'est pas indispensable qu'une description de travail contienne une liste détaillée de toutes les activités exercées dans le cadre d'une tâche particulière et qu'il n'est pas

prétendues victimes n'a témoigné. Quoi qu'il en soit, l'arbitre a conclu que les actions du fonctionnaire s'estimant lésé sur lesquelles l'employeur s'était fondé pour justifier la sanction disciplinaire ne constituaient du harcèlement à l'endroit d'aucun des plaignants. Elle a plus particulièrement jugé que l'accusation de manque d'impartialité que le fonctionnaire s'estimant lésé avait portée contre le conseiller en ressources humaines était fondée dans les circonstances. L'arbitre a souligné que des accusations de harcèlement ne devraient pas être basées sur des incidents ne portant pas à conséquence, sur des erreurs de jugement sans intention coupable ou sur un comportement irréfléchi, et qu'elles ne devraient pas non plus être utilisées comme des armes en milieu de travail, particulièrement quand leur utilisation tend à perpétuer des vendettas personnelles. Le droit du harcèlement et les politiques sur le harcèlement en milieu de travail sont censés protéger ceux qui ont besoin de protection, et c'est pourquoi l'arbitre a accueilli le grief.

G-4.1 Dans *Nagbo*, 2001 CRTFP 1 (166-2-30045), le poste du fonctionnaire s'estimant lésé devait être éliminé dans un contexte de compressions d'effectif, il a donc été autorisé à changer de poste avec un autre fonctionnaire qui souhaitait profiter d'un programme d'encouragement à la retraite anticipée offert à l'époque. Après 20 mois de formation et en dépit d'avertissements répétés, le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas un rendement suffisant pour le niveau d'attache de son nouveau poste. En outre, il avait dit que le genre de travail qu'on lui avait confié ne l'intéressait pas et qu'il souhaitait avoir un emploi ailleurs. À la fin, l'employeur l'a licencié pour incompétence.

G-4.2 L'arbitre a déclaré que, lorsqu'il veut licencier un fonctionnaire pour incompétence, l'employeur doit démontrer qu'il a agi de bonne foi, qu'il a fixé des normes de rendement appropriées qui ont été clairement communiquées au fonctionnaire, qu'il a donné à l'intéressé les outils, la formation et l'encadrement nécessaires pour qu'il puisse atteindre les normes fixées dans un délai raisonnable, qu'il l'a averti par écrit que, s'il n'atteignait pas les normes fixées dans ce délai — doit être raisonnable —, il serait licencié, et enfin que le fonctionnaire n'a pas satisfait à ces normes. De plus, le Manuel du Conseil du Trésor prévoit que

subordonné ainsi qu'un conseiller en ressources humaines¹. La preuve a démontré que le subordonné avait présenté des plaintes de harcèlement contre le fonctionnaire s'estimant lésé sur la foi des conseils qu'il avait reçus du conseiller en ressources humaines. L'employeur avait confié à ce même conseiller en ressources humaines la tâche d'enquêter sur les plaintes de harcèlement; ce dernier a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé avait effectivement harcelé son subordonné. Le fonctionnaire s'estimant lésé a contesté l'impartialité de cette conclusion, ce sur quoi le conseiller en ressources humaines a lui-même porté des plaintes de harcèlement contre lui. La preuve a montré que le fonctionnaire s'estimant lésé et le conseiller en ressources humaines entretenaient une relation orageuse depuis longtemps.

G-3.2 Le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté un grief pour contester la sanction qu'on lui avait imposée pour harcèlement à l'endroit de son subordonné. Il a tenté d'obtenir de l'information pour se défendre. Quand le grief a été réglé, il a montré l'entente conclue à cet égard — qui ne contenait pas de clause de confidentialité — à des collègues. Sur ce, le subordonné a porté d'autres plaintes de harcèlement contre lui. Quand une enquêteur spécialisée en harcèlement de la Commission de la fonction publique (CFP) a jugé que le fonctionnaire s'estimant lésé s'était de nouveau rendu coupable de harcèlement à l'endroit des plaignants, l'employeur lui a imposé la suspension de dix jours en question.

G-3.3 Ni l'un ni l'autre des plaignants n'ont témoigné à l'audience; l'employeur s'est plutôt fondé sur le témoignage et sur le rapport de l'enquêteur en harcèlement de la CFP. Cela posait problème pour l'arbitre, puisque ce témoignage était essentiellement basé sur du oui-dire et par conséquent peu fiable. Dans son témoignage, toutefois, le fonctionnaire s'estimant lésé a admis les faits en question. L'arbitre a jugé que la définition du harcèlement dans la Politique du Conseil du Trésor comporte un élément subjectif qui n'a pas été prouvé puisqu'aucune des

¹ Il vaut la peine de préciser que ce grief avait déjà été rejeté à l'arbitrage, dans une décision rendue le 13 janvier 1998. Cette décision a été annulée par la Section de première instance de la Cour fédérale, pour manquement aux règles d'équité procédurale, et la Cour a ordonné que le grief soit réentendu par un autre arbitre, dans *Joss c. Canada (Procureur général)*, (dossier de la Cour 252-98). Voir le Trente-troisième rapport annuel, paragraphe I-3.

G-2.2 La fonctionnaire s'estimant lésée a tenté de faire admettre en preuve les propos et les interventions du médiateur au cours de la séance de médiation. L'employeur a déclaré que cette preuve était inadmissible en raison du caractère confidentiel de la médiation. L'arbitre en a convenu dans sa décision, en déclarant que c'est une règle établie devant les tribunaux d'arbitrage des conflits de travail que toute communication entre un médiateur et les parties est confidentielle et, par conséquent, inadmissible en preuve. En outre, le privilège relatif s'applique aux séances de médiation au même titre qu'aux négociations entreprises pour régler un différend.

G-2.3 L'arbitre a déclaré que, pour pouvoir faire annuler l'entente en invoquant la contrainte ou le trouble émotif, la fonctionnaire s'estimant lésée devait prouver que c'était la conduite de l'employeur plutôt que celle de son représentant syndical qui l'avait empêchée de donner un consentement valable à l'entente. Rien n'a toutefois prouvé que le trouble émotif de la fonctionnaire s'estimant lésée était imputable à une conduite répréhensible de l'employeur (dont les représentants étaient dans une autre pièce que la fonctionnaire s'estimant lésée pendant toute la séance de médiation). En outre, il n'y a aucune preuve médicale que la capacité de la fonctionnaire s'estimant lésée de conclure une entente ait été réduite en raison de son trouble émotif. Qui plus est, la preuve ne confirmait pas son allégation que l'entente était conditionnelle. L'arbitre a donc conclu que la fonctionnaire s'estimant lésée avait signé une entente exécutoire et qu'elle était émotivement, physiquement et intellectuellement capable de donner son consentement. Par conséquent, il n'existait plus de différend entre les parties, de sorte qu'il n'y avait aucun conflit à trancher pour un arbitre.

G-3.1 Dans *Joss*, 2001 CRTFP 27 (166-2-27331), l'arbitre s'est prononcée sur ce qui constitue du harcèlement dans la fonction publique fédérale, particulièrement dans le contexte de la Politique du Conseil du Trésor (CT) sur le harcèlement en milieu de travail. L'employeur avait imposé une suspension de dix jours au fonctionnaire s'estimant lésé, à qui il reprochait d'avoir harcelé un

a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé avait exprimé une opinion personnelle; il avait le droit de le faire même si d'autres personnes de Santé Canada ne partageaient pas cette opinion. En outre, il avait droit à son opinion même si certaines personnes pensaient qu'il avait tort. Les fonctionnaires ont le droit de s'exprimer publiquement sur des questions comme l'équité en matière d'emploi, l'égalité devant la loi et le droit à la protection de la loi sans discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique et la couleur. Ces questions sont liées à des droits de protégés par la législation provinciale et fédérale sur les droits de la personne et reflètent des valeurs canadiennes fondamentales qui transcendent les limites de la relation d'emploi.

G-1.4 L'arbitre a jugé que la complexité et l'ampleur du problème ainsi que l'élément de subjectivité inhérent à la perception et à l'identification du racisme, de la discrimination et de l'absence d'équité en matière d'emploi font qu'il sera toujours sain pour les individus (et pour les ministères) d'avoir et d'exprimer leurs propres opinions sur ces questions. En outre, en s'en prenant à ceux qui expriment leurs opinions sur des questions fondamentales comme le racisme, la discrimination et l'équité en matière d'emploi, les ministères risquent de renforcer l'impression qu'on a raison de dire qu'il y a du racisme chez eux. L'arbitre a accueilli le grief, en concluant que les propos du fonctionnaire s'estimant lésé constituaient une exception à son devoir de loyauté envers l'employeur et qu'en outre, il s'exprimait sur une importante question d'intérêt public.

G-2.1 Dans *Skandharajah*, 2000 CRTFP 114 (166-2-24127), une fonctionnaire congédiée pour motifs disciplinaires avait conclu une entente avec son employeur avec l'aide d'un médiateur. Plusieurs semaines après avoir conclu cette entente, la fonctionnaire a informé la Commission qu'elle souhaitait l'annuler et faire trancher son grief à l'arbitrage. L'employeur s'y est opposé en disant que les parties étaient liées par l'entente. L'arbitre nommé pour instruire l'affaire a dû d'abord déterminer si le grief était régi du fait qu'il y avait eu entente exécutoire. La fonctionnaire s'estimant lésée soutenait que son représentant syndical avait fait pression sur elle pour qu'elle accepte l'entente; elle affirmait aussi qu'il s'agissait d'une entente conditionnelle.

DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS

G-1.1 Dans *Chopra*, 2001 CRTFP 23 (166-2-29385), l'arbitre s'est penchée sur les limites du devoir de loyauté du fonctionnaire envers son employeur dans le contexte de la discrimination raciale en milieu de travail et du droit à la liberté d'expression. L'Alliance de la Capitale nationale sur les relations inter-raciales, dont le fonctionnaire s'estimant lésé était un ancien président, avait porté plainte à la Commission canadienne des droits de la personne en alléguant que Santé Canada faisait preuve de discrimination envers les membres des minorités visibles à son service, contrairement à l'article 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Le 19 mars 1997, un tribunal canadien des droits de la personne avait conclu en faveur du plaignant et ordonné à Santé Canada de mettre en œuvre un programme de mesures correctives spécial, le ministère s'est conformé.

G-1.2 Par la suite, le fonctionnaire s'estimant lésé, qui était au service de Santé Canada et qui est membre d'une minorité visible, a été invité par Patrimoine canadien à participer aux activités d'un groupe d'experts à l'assemblée annuelle sur l'équité en matière d'emploi que ce ministère avait organisée le 26 mars 1999. À cette occasion, il avait déclaré que Santé Canada ne faisait rien dans le domaine de l'équité en emploi. L'employeur a réagi en imposant au fonctionnaire s'estimant lésé une suspension de cinq jours, en alléguant qu'une telle déclaration publique constituait un manquement à son devoir de loyauté envers l'employeur. Pour sa part, le fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir s'être simplement prévalu de son droit à la liberté d'expression.

G-1.3 L'arbitre a déclaré qu'elle se devait de rendre des décisions conformes aux valeurs protégées par la LCPD et par la Charte. Elle

fonctionnaires touchés par un changement d'employeur ne se voient pas nier pour cette raison les protections et les avantages déjà acquis par la négociation collective. L'intérêt fondamental de TCA-Canada dans ce contexte était manifestement très différent de la préservation des droits de négociation existants. Le droit de présenter une demande fondée sur l'article 48.1 de la Loi est réservé aux parties qui avaient déjà une relation avant le transfert des fonctionnaires au nouvel employeur. La Commission a donc conclu que TCA-Canada n'avait pas qualité pour participer à ces affaires.

l'affaire Le Conseil du Trésor c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada (dossiers de la Commission 148-2-367 et 151-2-13 et 14). Dans cette affaire, la Commission avait fortement conseillé au CT de toujours soulever la question de la mise en application de la convention collective à la table de négociations. Le CT ne l'avait pas encore fait. La Commission a confirmé que l'employeur avait le lourd fardeau de démontrer que les retards dans la mise en application des conventions collectives étaient attribuables à des circonstances qu'il ne pouvait pas raisonnablement prévoir ou qui étaient indépendante de sa volonté. Elle a conclu que le CT ne s'était pas acquitté de ce lourd fardeau.

F-9.1 Dans *L'Agence des douanes et du revenu du Canada c. l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique, l'Association des employé(e)s en sciences sociales et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada*, 2000 CRTFP 75 (140-34-17 à 19), la Commission s'est prononcée sur une affaire de droits du successeur.

F-9.2 Le 1^{er} novembre 1999, une loi a fait de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) un employeur distinct. Jusque-là, ses fonctionnaires étaient représentés par quatre agents négociateurs, l'Institut, l'Alliance, l'AGFFP et l'AESS.

F-9.3 L'ADRC, à titre d'employeur, et l'Institut ainsi que l'Alliance, à titre d'agents négociateurs, ont demandé à la Commission de rendre une décision fondée sur l'article 48.1 de la Loi. TCA-Canada a demandé à être reconnu comme intervenant dans l'affaire, en disant avoir l'appui de certains des fonctionnaires visés par les demandes.

F-9.4 Après avoir analysé la jurisprudence, la Commission a conclu que l'objet des dispositions de la Loi sur les droits du successeur consiste à maintenir et à protéger les droits de négociation collective des fonctionnaires en cas de vente ou de transfert d'une entreprise ou d'une exploitation d'un employeur à l'autre. La question généralement cruciale est la continuité des relations existantes de négociation collective, de façon que les

la Loi lui impose. La preuve a plutôt révélé que le terme « mandants » n'avait pas été défini par les parties à l'entente provisoire. De l'avis de la Commission, le CT aurait dû préciser que l'entente provisoire devait être recommandée aux membres de l'APASE pour être ratifiée. De même, l'APASE aurait dû insister pour que le terme « mandants » soit remplacé par l'expression « comité de direction ».

F-8.1 Dans *Le Conseil du Trésor c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 103 (151-2-19), la Commission a rejeté la demande de prolongation du délai de mise en application d'une convention collective que l'employeur lui avait adressée.

F-8.2 Le 7 juillet 2000, le CT et l'Alliance avaient signé une convention collective visant les fonctionnaires de l'unité de négociation du groupe Services d'exploitation. Aucune date de mise en application de cette convention n'était précisée. Toutefois, en vertu de l'alinéa 57(1)b) de la Loi, elle devait entrer en vigueur dans les 90 jours de la date de sa signature, soit au plus tard le 4 octobre 2000.

F-8.3 Le CT a informé l'Alliance de ses difficultés de mise en application de la convention collective le 22 septembre 2000, mais les parties n'ont pas pu en arriver à une solution. Le 29 septembre 2000, le CT a donc demandé une prolongation du délai de mise en application, en disant qu'il avait été incapable de s'acquitter de la charge de travail découlant plus particulièrement de l'entente sur l'équité salariale qu'il avait conclue avec l'Alliance en octobre 1999. Il a aussi invoqué le grand nombre de conventions collectives qui devaient entrer en vigueur à peu près en même temps. L'employeur a reconnu que, même dans les circonstances les plus favorables, un délai de 90 jours ne serait pas suffisant pour mettre en œuvre toutes les dispositions de la convention collective. Il n'a pas pu dire si les parties avaient parlé de la mise en application de la convention collective à la table de négociations.

F-8.4 La Commission a souligné que, environ un an avant, le CT avait demandé une prolongation du délai de 90 jours prévu à l'article 57 de la Loi pour mettre en application l'ancienne convention collective du groupe Services d'exploitation, dans

F-6.4 La Commission a retiré sa position traditionnelle, à savoir que la fragmentation ou la multiplicité des unités de négociation dans un lieu de travail n'est pas propice à des négociations productives et efficaces. Pour déterminer l'unité de négociation la plus habile à négocier collectivement, la Commission s'est fondée sur la structure de l'APC, en tenant compte de la nécessité pour celle-ci de composer efficacement avec les problèmes de relations du travail, avec les besoins de mobilité et de la polyvalence combinés avec le contexte de travail en équipe ainsi qu'avec la communauté d'intérêts et les rapports entre les fonctionnaires, de même qu'avec la norme générale de classification qu'elle allait bientôt adopter. Et la Commission a conclu qu'une seule unité de négociation composée de tous les fonctionnaires de l'APC serait la solution optimale.

F-7.1 Dans *Le Conseil du Trésor c. l'Association professionnelle des agents de service extérieur*, 2000 CRTFP 38 (148-2-369), la Commission a dû décider si l'équipe de négociation d'un agent négociateur avait manqué à son devoir de négocier collectivement de bonne foi.

F-7.2 Les représentants du Conseil du Trésor et de l'Association professionnelle des agents de service extérieur (APASE) avaient convenu de recommander l'approbation de leur entente provisoire sur une convention collective à leurs « mandants » respectifs. Le négociateur en chef du Conseil du Trésor avait compris que l'équipe de négociation de l'APASE devait recommander à l'ensemble de ses membres d'approuver la convention collective conclue en principe, alors que le négociateur en chef de l'APASE avait déclaré qu'il devait présenter l'entente provisoire au comité de direction de l'APASE.

F-7.3 Bien que l'équipe de négociation de l'APASE ait recommandé à son comité de direction d'approuver l'entente provisoire, celui-ci a décidé de ne pas en recommander l'approbation à l'ensemble des membres. Le Conseil du Trésor a donc porté plainte et déclaré à la Commission que l'équipe de l'APASE n'avait pas négocié de bonne foi.

F-7.4 La Commission a jugé que le CT n'avait pas prouvé que l'APASE avait manqué à l'obligation de négocier de bonne foi que

F-5.4 La Commission a pris la même approche dans *Kehoe*, 2001 CRTFP 9 (166-2-29657), une affaire dans laquelle elle a conclu que, à la face du dossier, l'essentiel du grief de M^{me} Kehoe portait sur des questions fondamentales relatives aux droits de la personne pour lesquelles la *Loi canadienne sur les droits de la personne* prévoit une procédure de plainte. Elle s'est fondée sur le jugement dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Boutillier*, [2000] 3 C.F. 27 (C.A.) pour conclure que le grief ne pouvait pas être présenté en vertu de l'article 91 de la Loi. De même, dans *Godin c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2001 CRTFP 16 (161-2-1121), la Commission a appliqué les mêmes principes pour rejeter sommairement une plainte fautive de compétence, en vertu de l'article 8 du Règlement. À la face du dossier, la Commission a en effet conclu qu'elle n'avait pas compétence pour entendre la plainte de M. Godin, puisque les interdictions sur lesquelles celle-ci était fondée ne s'appliquent pas à une organisation syndicale.

F-6.1 Dans *L'Agence Parcs Canada c. l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique*, 2000 CRTFP 109 (140-33-15 et 16), la Commission a analysé les critères qui servent à déterminer l'habilité d'une unité de négociation à négocier collectivement.

F-6.2 L'Agence Parcs Canada (APC) est devenue un employeur distinct le 21 décembre 1998, par suite de l'adoption d'une loi fédérale. Jusqu'alors, l'Institut, l'Alliance, l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique (AGFFP) étaient les agents négociateurs qui représentaient les fonctionnaires à son service.

F-6.3 Les agents négociateurs avaient présenté à la Commission des demandes fondées sur l'article 48.1 de la Loi afin de continuer à représenter ces fonctionnaires. L'employeur avait demandé que toutes les unités de négociation existant avant le 21 décembre 1998 soient regroupées en deux unités, une constituée des fonctionnaires affectés à l'exécution des programmes et l'autre de ceux qui étaient responsables de l'élaboration des programmes.

La décision de la section locale à cet effet a elle aussi été affichée au lieu de travail.

F-4.3 M. Bracciale et ses collègues ont porté plainte contre l'Alliance en alléguant qu'elle avait manqué au devoir de représentation juste prévu au paragraphe 10(2) de la Loi. L'Alliance a contesté la compétence de la Commission pour instruire la plainte, en affirmant qu'il s'agissait d'affaires internes du syndicat.

F-4.4 Dans sa décision, la Commission s'est penchée sur la question de savoir si le devoir de représentation juste prévu au paragraphe 10(2) de la Loi s'applique à la relation entre un agent négociateur et un fonctionnaire membre d'une unité de négociation qu'il représente. Elle a conclu que ce devoir n'est censé viser que les litiges directement liés à la relation d'emploi.

F-5.1 Dans *Gascon*, 2000 CRTFP 68 (166-2-28934), la Commission a précisé dans quelles circonstances il y a lieu de rejeter un grief sommairement, faute de compétence.

F-5.2 M. Gascon et certains de ses collègues avaient présenté un grief contestant la décision de l'employeur de refuser d'établir une liste unique pour la répartition d'heures supplémentaires parmi les agents de l'unité de négociation à leur lieu de travail. Pour sa part, l'employeur a présenté une série de requêtes contestant la compétence de l'arbitre pour instruire les griefs en alléguant que les faits invoqués ne pouvaient faire l'objet d'un grief fondé sur l'article 91 de la Loi, ni être renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 92(1)a). Dans une de ces requêtes, il avait demandé que la Commission rejette le grief en se fondant sur l'article 84 des *Règlement et règles de procédure* de la C.R.T.F.P. (1993) (le Règlement).

F-5.3 La Commission a conclu qu'on peut invoquer la procédure prévue à l'article 84 du Règlement quand le dossier soulève de sérieux doutes à savoir si le grief peut être renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la Loi. En l'espèce, toutefois, elle a conclu que, à la face même du dossier, il existait un argument défendable selon lequel le grief pouvait être renvoyé à l'arbitrage. La requête de l'employeur a donc été rejetée.

allégué que l'Institut estimait que M. Tucci avait appuyé TCA-Canada dans sa tentative de devenir l'agent négociateur de son unité de négociation.

F-3.3 L'Institut a contesté la compétence de la Commission pour instruire la plainte, en déclarant que la plainte portait sur les affaires internes du syndicat. La Commission a jugé que les interdictions prévues au sous-alinéa 8(2)c)(i) et (ii) de la Loi doivent être interprétées dans leur contexte même, en concluant que les alinéas 8(2) a), b) et c) ne s'appliquent pas à une organisation syndicale. Par conséquent, elle n'a pas compétence pour intervenir dans les affaires internes d'un agent négociateur.

F-3.4 La Commission a pris la même position dans *Lai c. l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 79 (161-34-1128) et dans *Godin c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2001 CRTFP 16 (161-2-1121). De même, dans *Martel c. Veley*, 2000 CRTFP 89 (161-2-1126), elle a jugé que les interdictions prévues aux alinéas 8(2)a), b) et c) de la Loi ne s'appliquent pas à une personne agissant au nom d'une organisation syndicale.

F-4.1 Dans *Bracciale c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 88 (161-34-1130), la Commission a conclu que le devoir de représentation juste que la Loi impose à un agent négociateur à l'égard des fonctionnaires membres d'une unité de négociation pour laquelle il est accrédité se limite aux litiges directement liés à la relation d'emploi.

F-4.2 M. Bracciale et certains de ses collègues faisaient partie d'une unité de négociation représentée par l'Alliance. Ils se sont plaints au président national de leur élément ainsi qu'à l'Alliance des irrégularités ayant entouré l'élection des membres du conseil exécutif de leur section locale ainsi que des activités quotidiennes de celle-ci. Le président national de leur élément et l'Alliance ont répondu que l'affaire avait été réglée à la satisfaction de l'exécutif de la section locale. Comme elle pensait que M. Bracciale et ses collègues avaient affiché une copie de leur plainte à leur lieu de travail, la section locale a décidé de charger un comité d'enquête pour déterminer s'ils avaient violé ses règlements administratifs.

paragraphe 10(2) de la Loi en refusant de le représenter à l'étape du contrôle judiciaire d'une décision de comité d'appel rendue en exécution de l'article 21 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. La preuve présentée à l'audience a démontré que l'Institut avait décidé de ne pas représenter M. Lai devant la Cour fédérale, après avoir reçu un avis juridique selon lequel il était peu probable que la demande de contrôle judiciaire soit accueillie.

F-2.3 Bien qu'elle ait exprimé des doutes sur la question de savoir si le devoir de représentation juste pouvait s'appliquer à des questions débordant le cadre de la Loi, la Commission a conclu que l'Institut n'avait pas agi de façon arbitraire, ou discriminatoire ni fait preuve de mauvaise foi en se fondant sur l'avis juridique en question pour rejeter la demande de M. Lai de le représenter.

F-2.4 La Commission a adopté une approche analogue dans *Richard c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 61 (161-2-1119), en décidant que la preuve n'avait pas établi que l'Alliance avait agi de mauvaise foi en refusant de représenter M. Richard durant la procédure de règlement des griefs. En outre, dans *Lipscomb c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 66 (161-34-1127), la Commission a jugé que la décision de l'Alliance de ne pas représenter M. Lipscomb à l'arbitrage avait été prise de bonne foi, sans discrimination.

F-3.1 Dans *Tucci c. l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 80 (161-34-1129), la Commission a jugé que les interdictions prévues à l'article 8 de la Loi ne s'appliquent pas à une organisation syndicale.

F-3.2 M. Tucci avait porté plainte en alléguant que l'Institut n'avait pas respecté les interdictions prévues aux sous-alignés 8(2)c)(i) et (ii) de la Loi, en déclarant qu'il avait été contraint à démissionner de son poste de délégué syndical de l'Institut et qu'on l'avait empêché de briguer une charge syndicale à l'Institut. M. Tucci, un vérificateur au service de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) avait eu des rapports avec une organisation syndicale rivale, le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleurs du Canada (TCA-Canada). Il était

l'employeur de M. Jones, l'un et l'autre devraient s'adresser à la Commission pour arbitrage sans l'avoir officiellement présentée à Frontec.

F-1.5 Le 27 octobre 1998, l'Alliance avait présenté au Conseil canadien des relations industrielles (Conseil) une demande fondée sur l'article 47.1 du *Code canadien du travail* (le Code) pour faire établir les droits du successeur dans le contexte du transfert des fonctionnaires à Frontec Corporation. Le 14 janvier 2000, le Conseil a rendu une décision maintenant le statut d'agent négociateur de l'Alliance dans *L'Alliance de la Fonction publique du Canada c. Bombardier Inc.* (dossiers du CCRI 19046-C et 19048-C).

F-1.6 Frontec Corporation a reconnu que, après que les services de soutien locaux lui eurent été transférés de la fonction publique, l'article 47.1 du Code maintenait en vigueur les conditions d'emploi gelées de la convention collective applicable jusqu'à ce que les négociations entre les parties aboutissent à l'impasse. Frontec a aussi reconnu que la Loi s'applique à tous égards à l'interprétation et à l'application de ladite convention. Néanmoins, elle a soutenu qu'elle n'était pas un employeur au sens de la Loi et que M. Jones n'était plus un fonctionnaire en ce sens, en affirmant que tout différend résultant de la convention collective devait être tranché à l'arbitrage en vertu du Code.

F-1.7 L'Alliance a déclaré au président que, conformément à l'article 47.1 du Code, seul un arbitre nommé en vertu de la Loi avait compétence pour instruire le grief de M. Jones. Le président s'est fondé sur l'article 47.1 du Code pour décider que cet argument était fondé et pour rendre une décision en ce sens.

F-2.1 Dans *Lai c. l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 33 (161-2-1111), la Commission a décidé qu'un fonctionnaire membre d'une unité de négociation représentée par un agent négociateur ne bénéficie pas du droit absolu d'être représenté par celui-ci.

F-2.2 M. Lai s'était plaint que son agent négociateur, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut) avait manqué au devoir de représentation juste prévu au

DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

F-1.1 Dans *Jones c. Frontec Corporation*, 2000 CRTFP 27 (166-2-29200), le président a décidé que seul un arbitre nommé en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la Loi) a compétence pour instruire et trancher un grief contestant le licenciement d'un fonctionnaire dont le poste a été transféré du secteur public au secteur privé.

F-1.2 Des civils au service du Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale) assuraient les services de soutien de l'entraînement des pilotes militaires de la 15^e Escadre à la BFC Moose Jaw (la Base). Ces fonctionnaires étaient assujettis à la Loi, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) avait été accréditée pour les représenter à titre d'agent négociateur. L'Alliance avait donné avis de négocier au Conseil du Trésor (CT), déclenchant par conséquent le gel statutaire des conditions d'emploi des fonctionnaires intéressés, conformément à l'article 52 de la Loi.

F-1.3 Par suite de son entente avec le gouvernement fédéral, Bombardier Inc. avait pris en charge le programme d'entraînement des pilotes militaires et sous-traité à Frontec Corporation les services de soutien assurés à la Base. En exécution de ses obligations contractuelles, Frontec avait offert un emploi à certains des fonctionnaires qui assuraient auparavant ces services. M. Jones était l'un d'eux; il a travaillé pour Frontec du 1^{er} juin 1998 jusqu'à ce qu'il soit licencié, pour motifs disciplinaires, le 11 janvier 1999.

F-1.4 Le 2 février 1999, l'Alliance a présenté au ministère de la Défense nationale le grief de M. Jones alléguant que son licenciement était injustifié. Le ministère a informé M. Jones et l'Alliance que, puisque le Conseil du Trésor n'était plus

mettant en cause l'Agence des douanes et du revenu du Canada – Droits du successeur (dossiers de la Commission 140-34-17 à 19); les Opérations des enquêtes statistiques – Demande d'accréditation (dossier de la Commission 142-24-354); et le Service correctionnel du Canada – Demande d'accréditation (dossier de la Commission 142-2-356).

MÉDIATION

F-8 En 1999-2000, la Commission a considérablement élargi son programme de médiation en mettant sur pied un projet pilote dans le cadre duquel les commissaires ont agi à titre de médiateurs de griefs et de plaintes renvoyés à la Commission pour arbitrage. À la suite de vastes consultations, les représentants patronaux et syndicaux ont souscrit à l'instauration de cette méthode de règlement des conflits, dont l'objectif est de réduire le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage et d'améliorer les relations entre les parties de façon durable. Au cours de l'exercice, les membres de la Commission ont continué de recevoir de la formation en médiation dans le cadre du projet pilote, qui s'est poursuivi jusqu'en septembre 2000. Une évaluation du projet a été effectuée par une équipe indépendante. Les résultats de cette évaluation ont été très positifs.

F-9 Les Services de règlement des conflits (SRC) ont continué de répondre également aux demandes conjointes d'aide formulées par les agents négociateurs et la direction dans le but d'améliorer leurs relations. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a répondu à quatre demandes du genre. De plus, les membres des SRC ont agi à titre de médiateurs dans plusieurs dossiers.

FORMATION

F-10 Au cours du dernier exercice, la Commission a mis sur pied un programme national de formation en matière de médiation et de négociation raisonnée. Dans sa poursuite de promouvoir la médiation comme mécanisme de règlement de conflits, un cours de formation de deux jours et demi a été offert conjointement à des représentants du domaine syndical et patronal. Plus de cinq cents personnes ont déjà participé à ce cours de formation. Les membres des SRC continueront de présenter cette formation sur une base régulière.

ENQUÊTES

F-11 Les membres des SRC ont également été appelés à agir à titre d'enquêteur dans de différents dossiers au cours de la dernière année. Plus précisément, ils sont intervenus dans les dossiers

E-5 Sur les deux demandes d'établissement d'un bureau de conciliation reportées au prochain exercice, l'une mettait en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments (dossier de la Commission 190-32-315). L'autre affaire mettait en cause le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada pour le compte des fonctionnaires du groupe Systèmes d'ordinateurs (dossier de la Commission 190-2-317).

POSTES DE DIRECTION OU DE CONFIANCE

E-6 Lorsqu'un employeur demande que des postes soient exclus d'une unité de négociation, et que l'agent négociateur s'y oppose, ou que l'agent négociateur propose de lever l'exclusion d'un poste, mais que l'employeur s'y oppose, un examinateur est autorisé à procéder à l'examen des tâches et responsabilités des postes et à soumettre un rapport à ce sujet à la Commission. Il tente d'abord d'amener les parties à s'entendre, en cas d'échec, il procède à l'examen. Au besoin, la Commission prend ensuite une décision fondée sur ce rapport et sur les observations des parties. Au cours de l'exercice écoulé, plus de 100 demandes d'exclusion de postes de direction ou de confiance ont été réglées.

COMITÉS D'EXAMEN (DESIGNATIONS)

E-7 La disposition de la Loi portant sur la désignation des postes ayant des fonctions liées à la sécurité du public a été modifiée en 1993. Les fonctionnaires occupant des postes ainsi désignés ne peuvent pas participer à une grève légale. Lorsque l'employeur et l'agent négociateur n'arrivent pas à s'entendre sur la désignation des postes, l'employeur renvoie l'affaire à un comité d'examen, qui examine les postes et fait des recommandations non exécutoires aux parties. Au cours de l'exercice écoulé, aucune nouvelle demande d'examen ne s'est ajoutée. Les deux demandes provenant de l'exercice précédent ont été réglées.

CONCILIATION ET MÉDIATION

F-1 Une affaire, reportée de l'exercice 1998-1999, a été réglée avec l'aide de conciliateurs.

F-2 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a reçu 19 demandes d'intervention d'un tiers. Huit d'entre elles mettaient en cause les unités de négociation représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et huit autres mettaient en cause l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Quatre d'entre elles ont été réglées avec l'aide d'un conciliateur nommé par la Commission et quatre autres demandes sont demeurées sans issue. Huit demandes ont été reportées au prochain exercice. Les trois demandes restantes mettaient en cause trois différents agents négociateurs autres que ceux mentionnés plus haut. Un de ces dossiers a été réglé avec l'aide d'un conciliateur de la Commission. Les deux autres dossiers ont été reportés au prochain exercice.

F-3 Au cours de l'exercice écoulé, cinq demandes d'établissement d'un bureau de conciliation ont été reçues. Relativement à ces affaires, trois rapports ont été produits par des bureaux de conciliation et deux affaires ont été reportées au prochain exercice.

F-4 L'un des rapports produits par les bureaux de conciliation portait sur les négociations entre l'Association professionnelle des agents du Service extérieur et le Conseil du Trésor (dossier de la Commission 190-2-313). Le deuxième rapport concernait l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique et le Conseil du Trésor (dossier de la Commission 190-2-314). Le troisième rapport concernait le Personnel des fonds non publics - Forces canadiennes et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (dossier de la Commission 190-18-316).

constitué un conseil d'arbitrage (dossier de la Commission 185-26-382).

D-4 La première demande reçue au cours de l'exercice écoulé mettait en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada, à titre d'agent négociateur, et le Centre de la sécurité des télécommunications du ministère de la Défense nationale, en tant qu'employeur des fonctionnaires de la catégorie technique. Le conseil d'arbitrage a rendu une décision arbitrale portant sur une période d'un an (dossier de la Commission 185-13-383).

D-5 La deuxième demande mettait en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Bureau du vérificateur général du Canada, à titre d'employeur des fonctionnaires de l'unité de négociation des Professionnels de la vérification. Les parties se sont rencontrées et ont convenu d'une entente avant que soit constitué un conseil d'arbitrage (dossier de la Commission 185-14-384).

D-6 La troisième et dernière demande reçue au cours de l'exercice écoulé mettait en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Office national de l'énergie à titre d'employeur des fonctionnaires autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels. Comme la demande a été reçue vers la fin de l'exercice, le conseil d'arbitrage devrait être constitué au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 185-26-385).

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

D-1 L'arbitrage est un des deux choix qui s'offrent à un agent négociateur en cas d'impasse dans les négociations ou de conflits « d'intérêts » avec l'employeur. Le mode de règlement choisi vaut pour la ronde de négociations, mais l'agent négociateur peut choisir l'autre avant que l'avis de négociation ne soit donné pour la ronde suivante. Au cours de l'exercice 1998-1999, le Parlement a adopté une loi empêchant les agents négociateurs de se prévaloir de l'arbitrage pour une autre période de trois ans. Pendant l'exercice écoulé, la Commission a traité cinq demandes d'arbitrage, dont deux reportées de l'exercice précédent.

D-2 Dans la première des demandes reportées, l'Alliance de la Fonction publique du Canada avait demandé qu'un conseil d'arbitrage soit formé à l'égard des fonctionnaires des Catégories du soutien administratif et de l'exploitation dont le Personnel des fonds non publics est l'employeur. Celui-ci s'est opposé à la demande, en déclarant qu'elle contrevient à la *Loi d'exécution du budget* qui avait temporairement interdit l'arbitrage comme mode de règlement des différends. Les parties ont été invitées à soumettre des observations écrites sur la question de la compétence de la Commission pour former un conseil d'arbitrage. La Commission a décidé d'attendre le jugement de la Cour d'appel fédérale dans une affaire analogue avant de se prononcer sur la demande (dossier de la Commission 185-18-381).

D-3 La seconde affaire reportée de l'exercice précédent mettait en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Office national de l'énergie, à titre d'employeur, pour les fonctionnaires autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels. Les parties se sont entendues pour une période d'un an avant que soit

C-6 En 1994, la Commission, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor ont convenu de traiter certains griefs selon une méthode d'arbitrage accéléré. Ce processus, qui peut comporter ou non un exposé conjoint de faits, exclut l'audition de témoins. L'arbitre rend à l'audience même une décision orale qu'il confirme par écrit dans les cinq jours. Cette décision finale et exécutoire ne peut tenir lieu de précédent, ni être renvoyée pour contrôle à la Cour fédérale. Depuis 1994, trois autres agents négociateurs ont accepté l'arbitrage accéléré, à savoir la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2228 (Fraternité), le Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral et l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique. L'Agence des douanes et du revenu du Canada ainsi que l'Agence Parcs Canada, deux employeurs distincts, ont aussi accepté ce processus. Au cours de l'exercice écoulé, les parties ont opté pour l'arbitrage accéléré dans 184 affaires soumises à la Commission, qui a rendu dans ce contexte 53 décisions réglant ainsi 132 affaires. Il y a eu dix audiences d'arbitrage accéléré au cours de l'exercice; normalement, elles ne durent pas plus qu'une demi-journée.

ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

Nouveau-Brunswick :	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Nouvelle-Ecosse :	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario :	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault St. Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Québec :	Chicoutimi, Gaspé, Montréal, Québec, Rimouski, Sherbrooke
Saskatchewan:	Regina, Saskatoon
Terre-Neuve/ Labrador :	Cornerbrook, Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Territoires du Nord-Ouest :	Inuvik, Yellowknife
Yukon :	Dawson City, Whitehorse

depuis avril 1995, avec des totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 précise deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 92(1a), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage, les fonctionnaires doivent obtenir l'approbation de leur agent négociateur. Au cours de l'exercice écoulé, on a renvoyé 664 griefs de ce genre à l'arbitrage.

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie aux alinéas 92(1b) et c). En tout, on en a renvoyé 188 à l'arbitrage au cours de l'exercice écoulé. Avant la promulgation des dispositions de la *Loi sur la réforme de la fonction publique*, le 1^{er} juin 1993, les fonctionnaires ne pouvaient renvoyer à l'arbitrage que des griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire, mais depuis, ceux de l'administration centrale de la fonction publique peuvent aussi y renvoyer des griefs portant sur la rétrogradation et sur tout licenciement qui n'est pas expressément visé par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. (Ils n'ont pas besoin d'obtenir l'approbation de leur agent négociateur pour envoyer ces griefs à l'arbitrage.) Ce genre de griefs arbitrables comprend aussi ceux des fonctionnaires qui ne sont pas représentés par un agent négociateur, y compris les fonctionnaires exclus du processus de négociation collective parce qu'ils occupent un poste de direction ou de confiance.

C-5 Afin de réduire autant que possible les frais de déplacement et d'utiliser de façon optimale le temps des commissaires, la Commission ne tient habituellement des audiences que dans les localités suivantes :

Alberta : Calgary, Edmonton, Lethbridge, Medicine Hat
Colombie-Britannique : Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Île-du-Prince-Édouard : Charlottetown
Manitoba : The Pas, Thompson, Winnipeg

AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la *fonction publique* prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très variées, ainsi qu'un régime d'arbitrage des griefs relatif à des « droits ». Il s'agit de griefs ayant trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou encore découlant de l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure ou d'un licenciement. La Loi appelle « arbitrage des griefs » la procédure de règlement final des litiges ayant trait à des droits, bien que, dans la plupart des provinces et territoires, cette procédure soit simplement appelée « arbitrage ». La Loi parle cependant d'arbitrage des différends pour décrire le règlement exécutoire des conflits portant sur des « intérêts », c'est-à-dire survenant dans le contexte de la négociation des conventions collectives. En tout, 863 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage au cours de l'exercice écoulé, en plus des 855 griefs reportés de l'exercice précédent.

C-2 L'article 91 de la Loi reconnaît aux fonctionnaires le droit, à certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier paliers de la procédure de règlement des griefs dans les ministères ou organismes assujettis à la Loi. La procédure de règlement des griefs est établie dans les *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. (1993)* ou dans les conventions collectives. C'est seulement après avoir soumis leurs griefs à tous les paliers de cette procédure que les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent les renvoyer à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la Loi, et ce uniquement s'ils tombent dans l'une ou l'autre des catégories définies ci-après. Les griefs sont alors instruits et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 6 fait état du nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu des différents articles de la Loi chaque année

solution optimale. Elle a ordonné la tenue d'un scrutin postal de représentation offrant aux fonctionnaires le choix entre l'Institut et l'Alliance. Elle a aussi ordonné que toutes les conventions collectives restent en vigueur jusqu'au soixantième jour suivant sa décision d'accréditer l'Institut ou l'Alliance comme agent négociateur. Après le scrutin de représentation, l'Alliance est devenue l'agent négociateur de tous les fonctionnaires de l'Agence Parcs Canada (dossiers de la Commission 140-33-15 et 16).

B-21 La deuxième affaire concernait l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC), qui est devenue un employeur distinct de la partie II de l'Annexe I de la Loi en novembre 1999. L'Institut et l'Alliance ont demandé à la Commission de rendre une décision fondée sur l'article 48.1 de la Loi. Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleurs du Canada (TCA-Canada) avait réclamé le statut d'intervenant, mais, après avoir entendu sa demande, la Commission a décidé de lui refuser ce statut. Elle a poursuivi l'audience sur les autres demandes afin de déterminer quelle serait la structure de la ou des unités de négociation les plus habiles à négocier à l'ADRC. Sa décision devrait être rendue au cours du prochain exercice (dossiers de la Commission 140-34-17 à 19).

Les quatre affaires restantes seront entendues au cours du prochain exercice.

DROITS DU SUCCESEUR

B-19 L'article 48.1 de la Loi dispose que la Commission doit enquêter sur les questions résultant du transfert d'un employeur de la partie I de l'Annexe I à la partie II de cette annexe de la Loi et à rendre une décision en conséquence. Ce transfert peut donner lieu à une demande d'accréditation par une organisation syndicale, dans les délais prévus par la Loi. L'employeur ou l'agent négociateur peut aussi demander à la Commission de déterminer quelle organisation syndicale sera l'agent négociateur de la nouvelle ou des nouvelles unités de négociation. Dans ce contexte, la Commission est investie du pouvoir de déterminer si la convention collective ou la décision arbitrale en vigueur au moment du transfert demeure en vigueur et, dans l'affirmative, d'établir leur date d'expiration. Elle a traité cinq demandes de ce genre au cours de l'année écoulée, deux portant sur l'Agence Parcs Canada et les trois autres sur l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

B-20 La première affaire concernait l'Agence Parcs Canada (APC), qui est devenue un employeur distinct en décembre 1998. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut) a demandé d'être accrédité à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires qu'il représentait avant la création de l'APC, ainsi que de ceux qui étaient représentés jusque-là par l'Association des employé(e)s en sciences sociales (AESS). L'employeur, lui, a demandé que toutes les unités de négociation existant avant la création de l'APC soient regroupées en deux unités de négociation. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé d'être reconnue à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires qu'elle représentait avant la création de l'APC, ainsi que de ceux du groupe Soutien des sciences sociales (SI), qui étaient représentés par l'AESS. L'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique (AGFFP) avait demandé pour sa part d'être accréditée à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires du groupe Gestion financière (FI), qu'elle représentait avant la création de l'APC. Après avoir entendu l'affaire, la Commission a décidé qu'une seule unité de négociation composée de tous les fonctionnaires de l'APC serait la

B-18 L'article 99 porte sur les litiges ne pouvant faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire. C'est le cas lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire respecter une obligation censée découler d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a été saisie de 11 renvois fondés sur cet article de la Loi, qui se sont ajoutés aux 16 renvois reportés de l'exercice précédent. Sur ces 27 renvois, 17 ont été retirés et trois autres réglés avant l'audience. Trois renvois ont été entendus, les décisions seront bientôt rendues.

LOI RENVOS FONDÉS SUR L'ARTICLE 99 DE LA

B-17 Les décisions rendues au cours de l'exercice portaient sur des questions d'application des règlements et de discrimination à l'endroit d'une organisation syndicale ou de membres d'unités de négociation, ainsi que du devoir de représentation juste.

B-16 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité 197 plaintes de ce genre, dont 133 reportées de l'exercice précédent. Elle a rejeté une plainte collective regroupant 133 plaintes individuelles en se fondant sur les observations écrites des parties. Deux plaintes ont été réglées avant l'audience, une a été retirée, deux ont été accueillies et 36 ont été suspendues jusqu'à ce que les résultats d'un scrutin de représentation soient connus. Les 23 plaintes restantes seront entendues au cours du prochain exercice.

B-15 En vertu de l'article 23 de la Loi, la Commission est tenue d'instruire les plaintes de « pratiques déloyales de travail » au sens des articles 8, 9 et 10, ainsi que celles alléguant que l'employeur n'a pas mis en œuvre une décision d'arbitrage ou une modalité d'une décision arbitrale. Par suite d'une modification de la Loi entrée en vigueur le 1^{er} juin 1993, la portée de ces dispositions a été élargie afin d'obliger la Commission à statuer sur les plaintes de manquement au devoir de représentation juste. La Commission est aussi investie du pouvoir d'ordonner des mesures de redressement.

LOI PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA

B-11 Trois demandes reportées de l'exercice précédent avaient été présentées par l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique (AGFFP), qui alléguait que les titulaires de postes AS de différents niveaux dont l'employeur est le Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale) exécutaient des tâches de membres de l'unité de négociation des FI. L'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur accrédité, a demandé le statut d'intervenant devant la Commission. Ces demandes ont été retirées avant l'audience (dossiers de la Commission 147-2-108 à 110).

DEMANDES D'ACCREDITATION

B-12 L'article 35 de la Loi dispose qu'une organisation syndicale peut soumettre une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation. Au cours de l'exercice écoulé, deux demandes de ce genre ont été présentées.

B-13 Dans une affaire, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé à être accréditée comme agent négociateur de tous les fonctionnaires des Opérations des enquêtes statistiques menant des enquêtes principalement à l'extérieur des bureaux de Statistique Canada. Après que deux agents de la Commission eurent fait enquête, la demande a été accueillie; l'Alliance de la Fonction publique du Canada a donc obtenu son accréditation (dossier de la Commission 142-24-354).

B-14 Dans l'autre affaire, l'UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS-SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA-CSN cherchait à se substituer à l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires du groupe Services correctionnels, dont l'employeur est le Conseil du Trésor. Le scrutin postal de représentation a révélé que le requérant avait l'appui de la majorité des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation. Par conséquent, l'UCCO-SACC-CSN a été accrédité comme agent négociateur (dossier de la Commission 142-2-356).

que certains fonctionnaires chargés de fonctions de techniciens au Bureau du Conseil privé devraient être inclus dans l'unité de négociation des EL, dont elle est l'agent négociateur. À l'heure actuelle, ces fonctionnaires sont membres de l'unité de négociation du groupe Services techniques (GT), qui est représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. La Fraternité a aussi demandé à la Commission de déclarer que les techniciens membres de l'unité de négociation du groupe Systèmes d'ordinateurs (CS) du Bureau du Conseil privé, dont l'agent négociateur est l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut) soient rangés dans l'unité de négociation des EL. Le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, ainsi que l'Alliance et l'Institut, à titre d'agents négociateurs, se sont opposés à la demande, en déclarant que les postes étaient déjà dans les bonnes unités de négociation. Cette affaire doit être entendue au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 147-2-113).

B-9 La Fraternité a demandé à la Commission de décider que les fonctionnaires chargés de fonctions de technologues des champs de tir et signatures sous-marins qui sont membres de l'unité de négociation du groupe Services techniques (EG), dont l'Alliance de la Fonction publique du Canada est actuellement l'agent négociateur, devraient être inclus dans l'unité de négociation des EL, qu'elle représente. Et le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, et l'Alliance se sont opposés à la demande, en déclarant que les fonctionnaires en question étaient déjà dans la bonne unité de négociation. L'affaire doit être entendue au début du prochain exercice (dossier de la Commission 147-2-112).

B-10 Dans une demande reportée de l'exercice précédent, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada prétendait que les fonctionnaires qui portaient le titre de membres du tribunal et occupaient des postes de PM-06 à la Commission des oppositions des marques de commerce s'acquittaient en réalité de fonctions qui les associaient à l'unité de négociation du groupe Droit (LA). L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité de ces fonctionnaires, et le Conseil du Trésor en est l'employeur. L'affaire doit être entendue au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 147-2-52).

B-8 La Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2228 (Fraternité), a demandé à la Commission de déclarer

B-7 L'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) a demandé à la Commission de rendre une ordonnance afin que les personnes chargées de fonctions de professeurs de langue autochtone, d'aides-enseignants et d'escorteurs tutoriels au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC), en exécution d'une entente conclue entre le Conseil de bande des Six-Nations et le MAINC, soient rangés dans l'unité de négociation de l'Enseignement et de la bibliothèque/économie. Elle a en outre demandé une ordonnance précisant que l'unité de négociation des Services des programmes et de l'administration comprennent les personnes chargées de fonctions d'adjoins administratifs au MAINC, en application d'une entente analogue entre les parties. L'employeur a demandé que la demande soit rejetée, faute de compétence, puisque les personnes en question n'avaient pas été nommées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'affaire doit être entendue au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 147-2-111).

B-6 La Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2228 (Fraternité), l'agent négociateur accrédité de l'unité de négociation du groupe Électronique (EL), a demandé que « tous les techniciens en électronique/techniciens des systèmes électroniques employés par l'employeur sur la côte est dans le groupe Réparation des navires » soient inclus dans l'unité de négociation des EL. Elle faisait valoir que les intéressés avaient été chargés de tâches qui auraient dû les faire classer dans cette unité de négociation. Les techniciens en question font actuellement partie d'une unité de négociation composée de tous les fonctionnaires de l'employeur autres que les chefs d'équipe, du groupe Réparation des navires de la côte est, dont le Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral a souligné les différences entre les fonctions, les responsabilités et le milieu de travail des techniciens, d'une part, et ceux des membres de l'unité de négociation des EL, d'autre part. L'affaire a été entendue et la demande a été rejetée (dossier de la Commission 147-2-51).

formé — et, par conséquent, qu'il ne peut y avoir de grève légale — tant que les parties n'ont pas convenu d'un accord ou que la Commission n'a pas statué sur les postes de l'unité de négociation qui doivent être désignés. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, les désignations en litige doivent être renvoyées à un comité d'examen, constitué de la même manière qu'un bureau de conciliation, qui est chargé de faire des recommandations non exécutoires à l'égard des postes ayant des fonctions liées à la sécurité ou pas. Si, après étude des recommandations du comité d'examen, le désaccord persiste entre les parties, la Commission intervient et tranche la question.

B-3 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité 31 renvois portant sur la désignation de postes ayant des fonctions liées à la sécurité; elle a rendu 10 décisions confirmant la désignation de ces postes dans 10 unités de négociation. Les parties se sont entendues pour régler 14 renvois avant l'établissement d'un comité d'examen, et sept renvois restent en suspens, en attendant que les parties reprennent leurs discussions.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

B-4 La Commission peut, à la demande d'une partie, prolonger le délai prévu par règlement pour le renvoi d'un grief à l'arbitrage, et (ou) prolonger le délai prescrit pour la présentation d'un grief à un palier ou l'autre de la procédure de règlement des griefs. La Commission a traité cinq demandes de ce genre, dont trois reportées de l'exercice précédent. Sur les cinq, une a été réglée par les parties avant l'audience et deux ont été mises en suspens en attendant une décision de la Cour fédérale; les deux autres doivent être entendues au cours du prochain exercice.

DÉTERMINATION DE L'APPARTENANCE À UNE UNITÉ DE NÉGOCIATION

B-5 En vertu de l'article 34 de la Loi, la Commission peut se prononcer sur l'appartenance d'un fonctionnaire ou d'une classe de fonctionnaires à une unité de négociation. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité huit demandes de ce genre, dont cinq reportées de l'exercice précédent.

**AFFAIRES RESSORTISSANT À LA
COMMISSION, AUTRES QUE LES
AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS ET
DE DIFFÉRENDS**

**DEMANDES DE RÉVOCATION DE
L'ACCREDITATION**

B-1 Au cours de l'année écoulée, la Commission a traité deux demandes de révocation de l'accréditation, les deux pour l'unité de négociation des Services correctionnels. Dans les deux cas, il s'agissait d'une demande de révocation de l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada comme agent négociateur accrédité des fonctionnaires de Service correctionnel Canada. Les deux demandes sont restées en suspens jusqu'à ce qu'une décision soit rendue dans l'affaire de la demande présentée par l'UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN (UCCO-SACC-CSN) afin d'être accréditée pour représenter ces mêmes fonctionnaires. Quand l'UCCO-SACC-CSN a obtenu l'accréditation, le 30 mars 2001, les deux dossiers de demande de révocation de l'accréditation ont été fermés (dossiers de la Commission 150-2-49 et 150-2-50).

**DÉSIGNATIONS DE POSTES EN VERTU DE
L'ARTICLE 78 DE LA LOI**

B-2 Les « postes désignés » sont ceux dont les fonctions sont jugées nécessaires à la sécurité du public et dont les titulaires ne peuvent par conséquent pas participer à une grève. Durant la période pertinente, la conciliation était le seul mode de règlement des différends dans les cas où les négociations aboutissaient à l'impasse. La Loi dispose qu'un bureau de conciliation ne peut être

dans la fonction publique (la Loi) et de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. Elle est aussi chargée de l'administration de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon*. En outre, elle est chargée d'appliquer les dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la partie II du *Code canadien du travail* applicables aux fonctionnaires fédéraux. Ensemble, dans certains domaines définis par la Loi, les attributions du président et de la Commission sont analogues à celles des ministres du Travail à l'égard du secteur privé. La Loi dispose que la Commission est composée d'un président, d'un vice-président, d'au moins trois présidents suppléants et d'autant de commissaires à temps plein et à temps partiel que le gouverneur en conseil juge nécessaire de nommer. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé. (Il convient de souligner que la Commission rend compte directement au Parlement de ses activités découlant de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.)

A-4 La Commission fournit les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte, composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs de l'administration fédérale, qui sert de tribune de consultation aux parties; elles peuvent y négocier les conditions de travail qui ne se prêtent pas à une négociation par unité.

A-5 La Commission a mené à bien son projet pilote de médiation en septembre 2000. Compte tenu du franc succès de ce projet pilote, elle a décidé de faire de la médiation une étape intégrale du règlement des litiges dont elle est saisie.



INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE

A-1 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité 1 210 affaires qui comprennent les demandes d'accréditation ou de révocation de l'accréditation, les plaintes de pratiques déloyales de travail, les demandes concernant la qualification de postes de direction ou de confiance ainsi que la désignation de postes dont les fonctions sont nécessaires pour la sécurité du public, les plaintes et enfin les renvois de décisions d'agents de sécurité fondées sur les dispositions de santé et de sécurité de la partie II du *Code canadien du travail*. Les griefs renvoyés à l'arbitrage et concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de conventions collectives — ou des mesures disciplinaires importantes — ainsi que les griefs contestant un licenciement constituent, de loin, la plus grande partie des affaires. Par ailleurs, la Commission offre sur demande des services de médiation et de conciliation aux parties incapables de résoudre autrement leurs litiges. Bien des litiges de ce genre sont toutefois réglés sans qu'il soit nécessaire d'en saisir officiellement la Commission.

A-2 L.-P. Guindon a été nommé commissaire en juin 2000, tandis que la commissaire R. Simpson a pris sa retraite en mai 2000.

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-3 La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire créé pour appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la *Loi sur les relations de travail*

APPENDICE (TABLEAUX)		47
<hr/>		
Renvois fondés sur l'article 129		45
Affaires fondées sur l'article 133		45
<hr/>		
J	AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL	45
<hr/>		
I	DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES	43
<hr/>		
H	MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES- CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE	39
<hr/>		
G	DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS	31
<hr/>		
F	DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION	21
<hr/>		
E	CONCILIATION ET MÉDIATION	17
Postes de direction ou de confiance		18
Comités d'examen (désignations)		18
Médiation		19
Formation		19
Enquêtes		19
<hr/>		
PAGE		

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

A	INTRODUCTION	1
	Résumé des activités de l'exercice.....	1
	Organisation et fonctions de la Commission	1
B	AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS ET DE DIFFÉRENDS	3
	Demandes de révocation de l'accréditation	3
	Désignation de postes en vertu de l'article 78 de la Loi	3
	Demandes de prolongation de délai	4
	Détermination de l'appartenance à une unité de négociation	4
	Demandes d'accréditation	7
	Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi	8
	Renvois fondés sur l'article 99 de la Loi.....	8
	Droits du successeur	9
C	AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS	11
	Arbitrage accéléré.....	13
D	AFFAIRES D'ARBITRAGE DE DIFFÉRENDS	15

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

2000 - 2001

<i>Président :</i> Yvon Tarte	<i>Vice-président :</i>	P. Chodos
<i>Présidents suppléants :</i>	M.-M. Galipeau, E. Henry et	J. W. Potter
<i>Commissaires à temps plein :</i>	J. C. Cloutier, G. Giguère, L.-P. Guindon, R. Simpson et	J.-P. Tessier
<i>Commissaires à temps partiel :</i>	A. E. Bertrand, F. Chad Smith, S. Kelleher, c.r. et C. Taylor, c.r.	
<i>Secrétaire de la Commission et avocat général :</i>	J. E. McCormick	
<i>Directeur des Services de règlement des conflits :</i>	G. Baron	
<i>Secrétaire adjoint — Opérations :</i>	G. Brisson	
<i>Secrétaire adjointe — Services généraux :</i>	J. Dionne	
CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA	<i>Secrétaire général :</i>	Fernand Lalonde

L'Honorable Stéphane Dion
Président du Conseil privé de la Reine pour le Canada
et ministre des Affaires intergouvernementales
Chambre des communes
OTTAWA

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 114 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le Trente-quatrième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 2000 au 31 mars 2001, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma très haute considération.

Le président,
Yvon Tarte

PRÉSIDENT



Y. Tarte

VICE-PRÉSIDENT



P. Chodos

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS



M.-M. Galipeau



E. Henry



J.W. Potter

COMMISSAIRES



J.C. Cloutier



G. Giguère



L.-P. Guindon



R. Simpson



J.-P. Tessier

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2001
N° de cat. : SRI-2001
ISBN 0-662-65820-5
On peut aussi consulter ce document sur le site Web de la Commission :
<http://www.pssrb-crtfp.gc.ca>

2000-2001

TRENTE-QUATRIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

6320

2000-2001

TRENTE-QUATRIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE



3 1761 11467780 0